

Arttu Raunio

Avaus –hankkeen asiakkaiden työllistymisesteet ja hankkeen kehittäminen

Opinnäytetyö

Kevät 2015

SeAMK Sosiaali- ja terveys

Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Arttu Raunio

Työn nimi: Avaus –hankkeen asiakkaiden työllistymisesteeet ja hankkeen kehittäminen

Ohjaaja: Mirva Siltakorpi

Vuosi: 2015

Sivumäärä: 81

Liitteiden lukumäärä: 2

Tein opinnäytetyöni Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen alaisuudessa toimivalle Avaus-hankkeelle. Opinnäytetyöni tehtävänä oli selvittää teema-haastattelun keinoin, mitkä ovat ne tekijät, jotka hankkeen asiakkaiden omasta mielestä hankaloittavat heidän työllistymistään. Lisäksi selvitin miten hankkeen toimintaa voisi asiakkaiden mielestä kehittää vielä parempaan suuntaan. Haastattelun kuutta Avaus-hankkeen asiakasta. Ensimmäinen tutkimuskysymykseni oli, miten Avaus-hanke voisi auttaa työttömiä asiakkaitaan vielä paremmin. Toinen tutkimuskysymykseni oli, mitkä ovat ne tekijät, joiden vuoksi joillekin Avaus-hankkeen pitkäaikaisille asiakkaille ei löydetä työllistymis-, koulutus- tai työharjoitteluratkaisua.

Opinnäytetyöni teoriaosiossa käsittelen laajasti työttömyyttä, sen lajeja, syitä ja seurauksia sekä työvoimapolitiikkaa. Kerron työhönvalmennuksesta, sen tehtävästä, tavoitteesta, laadusta, arvopohjasta sekä ohjauksesta ja vuorovaikutuksesta. Lisäksi käsittelen toimintakykyä fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta. Teoriaosiossa kerron tutkimuksen toteuttamisesta sekä yleisesti, että oman työni näkökulmasta.

Tutkimustulokseni kertovat paljon hyviä asioita Avaus-hankkeen toiminnasta ja tavasta tehdä työtä. Asiakkaat toivoivat kuitenkin vielä enemmän yhteydenpitoa heidän ja työhönvalmentajan välillä kasvotusten, puhelimitse ja sähköpostitse. Lisäksi organisaatioihin tulisi tutustua perusteellisesti ennen siellä vierailemista ja Avaus-hankkeen tulisi olla aktiivinen, kun heidän asiakkaansa hakee avointa työpaikkaa. Jos asiakkaan työhönvalmentaja vaihtuu, tulisi asiakasprosessin jatkua mahdollisimman saumattomasti. Pääasiallisia pitkäaikaisasiakkaiden työllistymisesteeitöä ovat heidän omasta mielestään ongelmat fyysisessä toimintakyvyssä, kotipaikkakunnan ja lähialueen huono työllisyystilanne sekä haluttomuus vastaanottaa mitä tahansa työtä. Työllistymistä vaikeuttavat myös pitkät tauot työhistoriassa ja aktiivisuuden puute.

Avainsanat: työvalmennus, työllisyyspolitiikka, työttömyys, pitkäaikaistyöttömyys, työllistyminen, toimintakyky

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Author: Arttu Raunio

Title of thesis: 'Avaus' Project Development and Challenges for Its Customers to Get Work

Supervisor: Mirva Siltakorpi

Year: 2015

Number of pages: 81

Number of appendices: 2

This thesis was written for Avaus-project, which is a project that functions under South Ostrobothnia Social Psychiatric Organization. The goal of this thesis was to find out the factors which cause challenges for customers of Avaus-project to get work, in their own opinion. The method used was the focused interview. Another target was to find out the possibilities to improve the project, according to the customers' opinion. Six customers of the project were interviewed. The first research question was how Avaus-project could help and serve the customers even better. The second research question was what factors prevent the customers of Avaus-project to get work, education or practical training.

The theory part of this thesis deals extensively with unemployment, different forms, reasons and consequences of unemployment, and also the labour policy. I write about work training and its function, aim, quality, values, guiding and interaction. The ability to take action from physical, psychological and social perspectives is also discussed, as well as the realization of this research both from the general and this thesis' point of view.

The results of this research reveal many positive things of the operation and working practices of Avaus-project. The customers would like more face to face interaction or contacts by phone or by email. It is also important to familiarize with every organization comprehensively before visiting them. Avaus-project should also be active when their customers apply for work. In case a work trainer changes, the customer process should continue seamlessly. Long term –customers of Avaus-project consider that the challenges to get work are mainly problems related to their physical performance, poor employment situation in their residential area and their unwillingness to accept any kind of job. The lack of initiative and long gaps in work history also cause difficulties to get a job.

Keywords: work training, employment policy, unemployment, long-term unemployment, employment, ability to take action

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA	8
2.1 Avaus -hanke.....	8
2.2 Tutkimus työhönvalmennuksesta ja sen kehittämistarpeista	9
2.3 Tutkimus TE-toimiston työhönvalmennuksesta asiakkaan näkökulmasta.....	10
3 TYÖTTÖMYYS	13
3.1 Työvoimapolitiikka.....	13
3.2 Työttömyyden määritelmä ja lajit.....	15
3.3 Työttömyyden syyt	17
3.4 Työttömyyden seuraukset.....	20
4 TYÖHÖNVALMENNUS	24
4.1 Tehtävä ja tavoite.....	24
4.2 Laatu ja arvopohja	25
4.3 Ohjaus ja vuorovaikutus.....	27
5 TOIMINTAKYKY	29
5.1 Fyysinen toimintakyky.....	29
5.2 Psyykkinen toimintakyky	31
5.3 Sosiaalinen toimintakyky.....	32
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	34
6.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmä	34
6.2 Tutkimusaineiston kerääminen ja sen analysointi	36
6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	39
7 TUTKIMUSTULOKSET	42
7.1 Taustatiedot	42
7.2 Osaaminen ja toimintakyky	43
7.3 Tiedot, toiveet ja motivaatio	45
7.4 Vuorovaikutus ja ohjaus.....	48

7.5 Hankkeen kehittäminen	51
7.6 Kokemukset työnhausta ja esteet työllistymiselle	52
8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	56
9 POHDINTA	64
LÄHTEET	67
LIITTEET	73

1 JOHDANTO

Löysin opinnäytetyöni aiheen keväällä 2014 tekemäni työharjoittelujakson kautta. Harjoittelujaksoni lopussa tiedustelin harjoitteluohjaajaltani olisiko hänelle aihetta, josta hän tarvitsisi tutkittua tietoa. Harjoitteluohjaajani oli kiinnostunut saamaan vastauksia kahteen kysymykseen ja sovimme, että lähden työstämään niiden pohjalta työtäni. Avaus -hankkeelle tutkimukseni tuoma tieto on tärkeää sekä aiheeni on yleisestikin ottaen ajankohtainen ja tärkeä. Esimerkiksi Eurostatin (2014) mukaan työttömyys on kasvanut Suomessa helmikuusta 2012 alkaen. Avaus-hankeen kaltaiset työllistämishankkeet ovat yksi osa tukitoimien palettia, jolla pyritään vastaamaan Suomen työttömyysasteeseen ja etsimään töitä ihmisille, joilla on haasteita löytää töitä työmarkkinoilta.

Opinnäytetyöni toimeksiantaja on Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen alaisuudessa toimiva työllistämishanke nimeltään Avaus -hanke. Hanke on saanut aikaan todella hyviä tuloksia auttaen henkilöitä Etelä-Pohjanmaan maakunnassa löytämään työ-, koulutus- tai työharjoittelupaikan. Hankkeella on kuitenkin asiakkaana vielä pieni ryhmä henkilöitä, jotka ovat olleet pitkään hankkeen asiakkaina, ja joille on haasteellista löytää mitään edellä mainittua ratkaisua. Opinnäytetyöni tehtävänä on selvittää teemahaastattelun keinoin, mitkä ovat ne tekijät, jotka näiden asiakkaiden omasta mielestä hankaloittavat heidän työllistymistään. Lisäksi selvitän miten hankkeen toimintaa voisi asiakkaiden mielestä kehittää vielä entistäkin parempaan suuntaan. Opinnäytetyöni tavoitteena on siis antaa hankkeelle tärkeää asiakaslähtöistä tietoa siitä, millaisia esteitä pitkään hankkeen asiakkaina olevilla henkilöillä on työllistymisensä suhteen. Lisäksi tavoitteena on tuoda asiakkaiden mielipiteitä ja kehitysehdotuksia esiin hankkeen prosesseista ja toimintatavoista. Päämääräni on, että hanke saisi uusia ideoita sekä pystyisi kehittämään toimintaansa vielä entistäkin parempaan suuntaan tekemäni tutkimuksen antaman tiedon avulla.

Laadullisen tutkimuksen näkökulma on siis asiakkaiden näkemykset hankkeen prosesseista ja toimintatavoista sekä heidän omasta tilanteestaan. Näkökulma on olennainen sillä esimerkiksi Pikkusaaren (2012, 5) mukaan työhönvalmennus jo itsessään on asiakaslähtöistä työtä. Lisäksi kun haastateltaville henkilöille ei ole

vielä hankkeen asiakkuuden aikana löytynyt ratkaisua, on heidän oma näkemyksensä olennainen Avaus -hankkeen halutessa kehittää toimintaansa. Hankeen halutessa ymmärtää asiakkaiden tuen ja palvelun tarvetta vielä paremmin, on asiaa paras kysyä asiakkailta itseltään. Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi ja Pekkala (2005, 15) määrittelevät työhönvalmennuksen yleiskäsitteeksi, joka tarkoittaa erityistyöllistämisen yksiköissä ja projekteissa tapahtuvaa työtä, jolla edesautetaan sekä tuetaan huonossa työmarkkina-asemassa olevien yksilöiden työllistymistä normaaleihin työyhteisöihin.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA

Opinnäytetyöni toimeksiantaja on Avaus -hanke, jonka toimintaympäristöstä, rahoituksesta ja asiakasprosessista kerron tässä luvussa. Kerron myös hankkeen kohderyhmästä sekä siitä, mitä kautta he ohjautuvat hankkeen asiakkaisiksi. Hankkeen esittelyn jälkeen esittelen kaksi aiemmin tehtyä tutkimusta, jotka sivuavat opinnäytetyöni aihetta. Ensimmäinen niistä on Härkäpään, Harkon ja Lehikoisen (2013) tekemä tutkimus: Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Toiseksi tutkimukseksi valitsin Laura Vaarnan (2014) opinnäytetyön, joka tarkastelee asiakkaiden kokemuksia TE-toimiston työhönvalmennuksesta. Opinnäytetyöni näkökulma on Avaus -hankkeen asiakkaiden näkemykset heidän omasta tilanteestaan ja Avaus -hankkeesta.

2.1 Avaus -hanke

Opinnäytetyöni toimeksiantaja on Avaus -työllistämishanke, joka toimii Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen alaisuudessa. Hanketta hallinnoi kyseinen yhdistys ja se rahoittaa toimintansa Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen työllisyyspoliittisella avustuksella. Hankkeen toimialueena on koko Etelä-Pohjanmaan alue ja se aloitti toimintansa vuonna 2011 sekä päättää toimintansa vuoden 2015 lopussa. (Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistys 2014.)

Hankkeen kohderyhmänä ovat työttömät henkilöt sekä maahanmuuttajat. Asiakkaat ohjautuvat hankkeeseen TE-toimiston kautta tai Seinäjoen Työvoiman palvelukeskuksen kautta. Hankkeessa työskentelee projektipäällikkö sekä kaksi työhönvalmentajaa. Toiminta-ajatuksena on työhönvalmentajien tapaamisten kautta selvittää asiakkaan vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteita koskien työtekoa. Samalla voidaan mahdollisesti kartoittaa muita ratkaisuja, kuten opiskelua, kuntoutuksen tarvetta tai eläkeselvitykseen ryhtymistä. Avaus -hankkeesta asiakas ohjautuu joko suoraan avoimille työmarkkinoille, työkokeiluun johonkin organisaatioon, muuhun ratkaisuun tai Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen omaan sosiaaliin yritykseen työkokeiluun. Pättiniemen (2006, 24) mukaan sosiaalinen yritys on yhtiö, jonka tavoitteena on integroida vaikeasti työllistyviä henkilöitä työmarkkinoil-

le. Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen omassa sosiaalisessa yrityksessä tehtävän työkokeilun jälkeen asiakas edelleen vuokrataan avoimille työmarkkinoille. Edelleen vuokraus voi tapahtua myös suoraan ilman työkokeilua sosiaalisessa yrityksessä. Hankkeen tavoitteena on kehittää ja selvittää asiakkaiden työllistymisratkaisuja sekä madaltaa kynnystä avoimille työmarkkinoille silloin, kun asiakkaan työttömyysjakso on pitkittynyt. (Avaus -hankkeen esite 2014.)

2.2 Tutkimus työhönvalmennuksesta ja sen kehittämistarpeista

Härkäpään, Harkon ja Lehikoisen tekemän tutkimuksen (2013, 11) tavoitteena oli selvittää työhönvalmennuksen kohderyhmää ja tuloksia sekä niihin yhteydessä olevia tekijöitä sekä työhönvalmennuksen toteutusta käytännössä. Lisäksi tutkimus pyrki selvittämään kuinka paljon nykyisessä Suomen työhönvalmennuksessa käytetään tutkimukselliseen näyttöön pohjautuvia työhönvalmennuksen ydintekijöitä sekä professionaalisen kuntoutuksen perusstrategioita. Aineistoina Härkäpään ym. (2013, 3) tutkimuksessa toimivat rekisterit Kelasta ja TE -hallinnosta, kuntoutujien ja työnantajien haastattelut sekä kuntoutujien ja palvelutuottajien lomakekyselyt.

Härkäpään ym. (2013, 133-134) mukaan Kelan ja TE-hallinnon työhönvalmennukseen ohjautuneista asiakkaista suurin osa oli ollut ennen työhönvalmennusta joko kuntoutustuella, työkyvyttömyyseläkkeellä, sairauslomalla tai muussa työvoiman ulkopuolisessa tilanteessa. Puolet TE-hallinnon asiakkaista olivat vajaakuntoisia työnhakijoita ja toinen puolet taas erilaisista tekijöistä johtuen niin sanotusti vaikeasti työllistyviä työnhakijoita. Noin 70 prosenttia asiakkaista, jotka ottivat osaa TE-hallinnon työhönvalmennukseen, arvioivat työkykynsä vähintään kohtalaiseksi ennen työhönvalmennuksen alkamista. Suurin osa Kelan työhönvalmennuksen asiakkaista taas arvioi työkykynsä alentuneeksi. Koettu työkyky siis vaihtelee kuitenkin valmennettavan ryhmän sisällä, joten yksilölliset ratkaisut ovat todella tärkeitä molempien tahojen työhönvalmennuksessa. Tutkimus osoitti, että aikaisemmat työllistämispalvelut vain passivoivat asiakasta, koska ne ovat pirstaleisia yksittäisiä toimenpiteitä.

Härkäpää ym. (2013, 135-137) kertovat, että työhönvalmennuksiin osallistuneissa henkilöissä oli paljon nuoria miehiä, ja erityisesti nuorilla opiskelut olivat jääneet

peruskoulun suorittamisen jälkeen. Asiakkaiden tavoitteiden kirjo oli moninainen. Toiset halusivat työhönvalmennuksen kautta parantaa fyysistä ja psyykkistä kuntoa, toiset taas selkeästi päästä kiinni ansiotyöhön sekä toiset halusivat harjoitella työelämätaitoja. Asiakkaiden mukaan työhönvalmennus ja ohjaus eivät aina olleet tarpeeksi yksilöllistä. Yksilöllistä tukea oli joko liian vähän tai sitten kahden keskeiset hetket valmentajan kanssa painottuivat vapaiden työpaikkojen etsintään internetistä, kun asiakas olisi tarvinnut yhteistä ammatillisten mahdollisuuksien arviointia ja ohjausta. Tutkimuksessa työnantajaosapuoli oli antanut valmentajille palautetta siitä, että he eivät tunne asiakkaitaan tarpeeksi hyvin, jotta osaisivat suositella heille oikeaa harjoittelupaikkaa. Lisäksi työnantajat toivoivat työhönvalmentajilta isoa työpanosta työnantajayhteistyössä ja asiakkaan tukemisessa, kun hän on aloittanut uudessa työpaikassa.

Nämä Härkäpään ynnä muiden (2013, 137-139) tutkimat työhönvalmennukset eivät saaneet kovinkaan hyviä tuloksia aikaan. Työmarkkinoille siirtyneiden määrä kurssin päättymisen jälkeen oli vaatimatonta. Työmarkkinoille pääsyä ennustivat valmennettavan elämäntilanne valmennuksen alkaessa. Kelan työhönvalmennukseen osallistuneista esimerkiksi eläkeratkaisuun päätyivät todennäköisimmän mielenterveyskuntoutujat. Lisäksi töihin pääsyä ennustivat asiakkaan koulutustausta sekä motivaatiotekijät, asiakkaan kokemus työkyky ja pystyvyys. Vaikka tutkimuksessa ilmeni, että valmennuksen päätyttyä työmarkkinoille siirtyi vaatimatonta joukkoa valmennettavia, niin suurin osa valmennettavista arvioi kuitenkin hyötynensä jollakin tavalla työhönvalmennusprosessista. Toisten asiakkaiden fyysiset ja psyykkiset voimavarat olivat lisääntyneet ja usko hyvään tulevaisuuteen oli noussut. Toisilla huonokuntoisemmilla valmennettavilla työhönvalmennus oli saanut aikaan paremman vuorokausirytmän, heidän elämänhallinta oli lisääntynyt ja verkostot eri tahoihin sekä sosiaaliset valmiudet olivat vahvistuneet.

2.3 Tutkimus TE-toimiston työhönvalmennuksesta asiakkaan näkökulmasta

Laura Vaarnan (2014, 3) tekemän tutkimuksen tavoitteena oli ottaa selvää asiakkaiden kokemuksista koskien Työ- ja elinkeinotoimiston työhönvalmennusta. Vaarna halusi etsiä työhönvalmennuksen ongelmakohtia sekä viestittää ne työ-

hönvalmentajien, TE-toimiston työntekijöiden sekä poliittisten päättäjien avuksi. Tutkimuksen aineiston Vaarna (2014, 3) kokosi kvalitatiivisilla ryhmähaastatteluilla. Ensimmäiseen ryhmähaastatteluun hän kokosi työhönvalmennukseen osallistuneita henkilöitä. Työhönvalmennukseen osallistuneiden asiakkaiden haastattelun pohjalta Vaarna rakensi toisen haastattelurungon. Toisessa haastattelussa hän haastatteli työhönvalmentajia ja Työ- ja elinkeinotoimiston työntekijöitä. Näiden kahden haastattelun perusteella muodostetut johtopäätökset tutkimuksen toimeksiantajataho ohjasi poliittisten päättäjien käyttöön.

Vaarnan tutkimukseen (2014, 21-22) osallistuneet työhönvalmennuksen asiakkaat olivat ohjautuneet työhönvalmennukseen Työ- ja elinkeinotoimiston kautta. TE-toimiston virkailijat olivat osanneet hyvin kannustaa asiakkaita ottamaan osaa työhönvalmennukseen, mutta heidän tietonsa tulevan työhönvalmennuksen sisällöstä oli ollut vajavaista. Asiakkaat olisivat halunneet perusteellisempaa tietoa siitä, millaiseen valmennukseen he tulisivat ottamaan osaa. Asiakkaat kokivat kuitenkin itse työhönvalmennusprosessin hyödyllisenä ja positiivisena kokemuksena. Työhönvalmentaja oli ollut aidosti kiinnostunut valmennettavien tilanteesta ja hän oli toiminut iloisesti ja kannustavasti. Työhönvalmennus oli asiakkaiden toimesta koettu TE-toimiston tarjoamista palveluista kaikista hyödyllisimmäksi. Valmentajien ja valmennettavien yhteydenpito valmennustapaamisten ulkopuolella oli asiakkaiden toimesta koettu todella onnistuneena. Työhönvalmennuksen aloitustapaaminen oli onnistunut hyvin. Työhönvalmentaja oli kartoittanut hyvin asiakkaan tilannetta, kuunnellut valmennettavan ammatillisia kiinnostuksen kohteita sekä ollut iloinen. Työhönvalmennuksessa oltiin osattu mennä eteenpäin asiakkaan haluamaa vauhtia ja valmentaja oli toiminut kannustavasti ja ymmärtäväisesti. Hyväksi asiakkaat kokivat myös sen, että valmentaja auttoi konkreettisesti CV:n tekemisessä sekä yhteydenpito oli toiminut mainiosti ja yhteyttä saattoi ottaa vielä vaikka varsinainen valmennussuhde oli päättynyt.

Vaarnan (2014, 22-23) mukaan asiakkaat olivat pääasiassa hyvin tyytyväisiä työhönvalmennukseen. Valmennettavat toivoivat kuitenkin, että työhönvalmentaja olisi jo ennen heidän ensimmäistä yhteistä tapaamistaan tutustunut etukäteen asiakkaan taustatietoihin. Näin ensimmäisessä tapaamisessa olisi jäänyt aikaa muuhunkin kuin tutustumiseen ja taustojen läpikäymiseen. Työhönvalmennukseen

osallistujat ehdottivat, että työhönvalmentajia olisi profiloitu. Työhönvalmennukseen ohjautuneen asiakkaan koulutustausta olisi siis esimerkiksi vaikuttanut siihen, kenelle työhönvalmentajista hänet ohjataan. Näin ollen valmentaja olisi voinut entistä paremmin palvella ja ymmärtää asiakasta. TE-toimiston virkailijoilta asiakkaat olisivat toivoneet, että he olisivat perehtyneet asiakkaiden taustoihin paremmin ennen heidän tapaamistaan. Eräälle asiakkaalle oli ehdotettu esimerkiksi uutta koulutusta, vaikka hän oli juuri valmistunut edellisestä tutkinnostaan. Toinen henkilö olisi toivonut, että hänelle olisi esitelty koulutusmahdollisuuksia, kun hänen aiempaa tutkintoaan vastaavaa työtä ei ollut saatavilla. Varnan (2014, 27) mukaan asiakkaiden työhönvalmentajat kertoivat, että kaikki heille ohjatut asiakkaat eivät välttämättä tarvitsisi yksilövalmennusta. Osaa asiakkaista voitaisiin valmentaa ryhmässä tai sähköisesti, mikä voisi olla tehokkaampi keino toisten valmennettavien kohdalla.

Varnan (2014) sekä Härkäpään (2013) tutkimuksiin tutustuminen antoi minulle hyvää taustatietoa omaa opinnäytetyötäni ajatellen. Ne toimivat ikään kuin hyvänä johdatuksena aiheeseen sekä auttoivat oman opinnäytetyöni tutkimusosion rakennuksessa. Vertasin näiden kahden aiemman tutkimuksen tuloksia oman tutkimukseni tulososion johtopäätöksiin. Näin ollen sain moniin johtopäätöksiin ikään kuin vahvistusta Härkäpään (2013) ja Varnan (2014) tutkimuksien avulla.

3 TYÖTTÖMYYS

Tämän pääluvun aloitan Työvoimapolitiikka -alaluvulla, joka liittyy valtion tasolla kiinteästi työttömyyden käsitteeseen. Kyseisessä alaluvussa määrittelen työvoimapolitiikan ja kuvaan miten sen merkitys ja toteutus on muuttunut historian saatossa 1900 -luvun alusta tähän päivään. Kuvaan myös mitä tämän päivän aktiivinen työvoimapolitiikka pitää sisällään. Tämän jälkeen määrittelen työttömyyden ja pitkäaikaistyöttömyyden sekä esittelen työttömyyden eri lajeja. Pääluvun lopussa kerron työttömyyden syistä ja seurauksista, yhteiskunnallisesta, yhteisöllisestä ja yksilöllisestä näkökulmasta.

3.1 Työvoimapolitiikka

Heinonen ym. (2004, 51-52) kertovat, että työvoimapolitiikka tarkoittaa valtion puuttumista ja vaikuttamista työmarkkinoihin. Työvoimapolitiikka on valtion interventio työmarkkinoille, mutta työvoimapolitiikkaa harjoittaa omalta osaltaan yksityinen sektori, esimerkiksi yksityisten työvoimavälitysyriyten kautta. Työvoimapolitiikkaa harjoitetaan, koska työmarkkinat ovat epätäydelliset. Olennaisimpaan rooliin nousevat työttömyys sekä se, että työnantajat eivät saa käyttöönsä työvoimaa, jota he tarvitsevat. Valtion toimenpiteitä on kaivattu, jotta nämä epätäydellisyydet saataisiin lievenemään ja poistumaan. Koistinen (2014, 372-376) toteaa, että kattavamman määritelmän mukaan työvoimapolitiikka pitää sisällään käytännössä työnvälitys- ja neuvontapalvelut, talous-, koulutus-, asunto-, ja sosiaalipoliittiset keinot sekä työllistämistä tukevat toimenpiteet. Suppeamman määritelmän mukaan työvoimapolitiikka pitää sisällään työvoimapalvelut, työllistymistä tukevat neuvontapalvelut sekä työharjoittelun, että tukityöllistämisen. Se mitä lasketaan työvoimapolitiikan määritelmän sisälle vaikuttaa työvoimapolitiikan toimeenpäämiseen. Tämä on tärkeä kysymys sillä, se kertoo kenen vastuulla työvoimapolitiikka on sekä minkä tahojen ja resurssien pohjalta sitä harjoitetaan. Työvoimapolitiikan olennaisimpia alueita ovat työvoimapalvelut. Työvoimapalvelut pitävät sisällään tiedonjaon, työllistämistä tukevat palvelut, neuvonnan ja työnvälityksen.

Heinosen ym. (2004, 51-52) mukaan työmarkkinoilla ilmeneviin perushaasteisiin on reagoitu erilaisilla keinoilla eri maissa. Tosin jo 1900-luvun ensimmäisistä vuosikymmenistä alkaen kunnat, julkinen valta sekä valtiovalta ovat organisoineet erilaisia työllisyystöitä sekä jonkin verran tekoja, joilla on pyritty edistämään alueellista ja ammatillista liikkuvuutta. Näiden ratkaisujen sijaan ryhdyttiin toisen maailmansodan jälkeen korostamaan yleisen talouspolitiikan tarkoituksen mukaisuutta työttömyyden päihittämiseksi. Yleisellä talouspolitiikalla pyrittiin hillitsemään talouden ylikuumenemista talouden korkeasuhdanteissa ja elvyttämään työvoiman kysyntää laskusuhdanteissa.

Parpon (2007, 24) mukaan työttömyyden vähentämiseen ja työllisyyden lisäämiseen on tähdätty sekä passiivisella, että aktiivisella työvoimapolitiikalla. Passiivinen työvoimapolitiikka tarkoittaa sitä, että työttömälle taataan taloudellinen toimeentulo työttömyyden aikana. Käytännössä tämä on toteutunut niin, että työttömille henkilöille on myönnetty työttömyysturvaa lähes täysin vastikkeetta. Suomessa tähän on sisältynyt vaatimus, että työn ilmoittautuu työvoimatoimistoon työttömäksi työnhakijaksi. Tällöin hän virallisesti ilmaisee, että haluaa taas uusia töitä. Suomessa työttömien työllistymistä on pyritty työttömyysturvan maksamisen rinnalla edistämään ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluilla sekä julkisella työnvälityksellä. Aktiivinen työvoimapolitiikka tarkoittaa sitä, että työttömälle tarjotaan mahdollisuus tai velvollisuus, taloudellisen passiivisen tuen lisäksi, ottaa osaa erilaisiin työllistymistä edistäviin aktivointitoimenpiteisiin. Aktiivinen työvoimapolitiikka edistää pääasiassa työvoiman tarjontaa. Mielestäni suomalaisen järjestelmän esimerkkejä aktiivisesta työvoimapolitiikasta ovat esimerkiksi työttömän velvollisuus käydä tietyin väliajoin tapaamassa työvoimatoimiston virkailijaa. Lisäksi Suomessa myönnetään palkkatukea pitkäaikaistyöttömille, joka tarkoittaa sitä, että työnantajalle, joka palkkaa kyseisen henkilön, maksetaan valtion kassasta tietty osa työllistetyn henkilön palkasta. Lisäksi työttömiä työnhakijoita veloitetaan osallistumaan esimerkiksi työvoimatoimiston järjestämille työnhakukursseille. Heinosen ym. (2004, 51-52) kertovat, että taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD toi aktiivisen työvoimapolitiikan strategian maailmanlaajuiseen maineeseen 1960-luvun alussa. Siitä asti aktiivinen työvoimapolitiikka on ollut työvoimapolitiikan strateginen pohja kehittyneissä teollisuusmaissa.

Tämän hetkisen hallitusohjelman (2014, 5) työvoimapolitiittisia kirjauksia on pyrkimys työnteon ja sosiaaliturvan yhteensovittamisen parantamiseen, jotta työnteon kannattavuus paranisi ja työllisyysaste nousisi. Lisäksi hallitus tekee määrätietoisesti töitä vaikeasti työllistyvien henkilöiden työttömyyden pienentämiseksi. Nuorten, jotka ovat vaarassa syrjäytyä, vammaisten ja osatyökykyisten yksilöiden työllistymisen ja työllistämisen mahdollisuuksia sekä edellytyksiä tehdään paremmiksi. Hallitus kehittää osallistavaa sosiaaliturvaa, jossa sosiaaliturvaa saava henkilö velvoitetaan tai hänelle mahdollistetaan joihinkin toimenpiteisiin osallistuminen, mitkä parantavat hänen mahdollisuuksiaan työllistyä ja tuovat hänet mukaan yhteiskunnalliseen toimintaan.

Myös nuorisotakuu jatkaa toimintaansa ja jatkossa sen toimissa keskitytään matalan kynnyksen ja nuorten omista tarpeista lähteviin palveluihin. Nuorisotakuu tarkoittaa, että jokaiselle nuorella, jotka ovat alle 25 -vuotiaita, sekä jokaiselle alle 30 -vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja-, tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa siitä hetkestä, kun hän on ilmoittautunut työttömäksi Työ- ja elinkeinotoimistoon. Lisäksi nuorisotakuu takaa koulutuspaikan jokaiselle peruskoulun päättäneelle. (Nuorisotakuu.)

3.2 Työttömyyden määritelmä ja lajit

Työ- ja elinkeinoministeriön (2013) mukaan työtön henkilö määritellään seuraavilla tavoilla. Työttömäksi määritellään työnhakija, jolla ei ole työsuhdetta, eikä hän työllistyy päätoimenaan yritystoiminta tai oma työnsä. Hän ei myöskään ole päätoiminen opiskelija. Myös ILO (2015) eli Kansainvälinen työjärjestö määrittelee työttömän henkilön ihmiseksi, joka ei ole palkkatyössä eikä työllistä itseään yrittäjänä. Jahoda (1982) määrittelee sosiaalipsykologisesta näkökulmasta Mesiäisen (2004, 2) mukaan työttömäksi henkilön, joka ei ole töissä, mutta haluaisi töitä. Lisäksi hän on taloudellisesta tuesta riippuvainen. Työtön voi olla henkilö, joka ei enää halua töitä, on mukautunut työttömyyteen sekä tyytyväinen elämään tukien varassa. Tilastokeskus (2014b) määrittelee pitkäaikaistyöttömäksi henkilön, joka on ollut 12 kuukautta tai pidemmän ajan yhtämittaisesti työttömänä. Myös OECD (2013) eli Kansainvälinen taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö, määrittelee pitkäai-

kaistyöttömäksi henkilön, joka on ollut työttömänä yhtäjaksoisesti 12 kuukautta tai pidemmän ajan.

Parpon (2007, 14) mukaan työttömyyden tyypit ovat perinteisesti kitka-, kausi-, suhdanne- ja rakennetyöttömyys. Kitkasyöttömyyttä esiintyy, kun työpaikkaa vaihtavat henkilöt ja työmarkkinoille juuri saapuneet yksilöt etsivät uutta työpaikkaa. Uuden työpaikan saamisessa voi olla viivettä, josta aiheutuu työttömyyden kitkaa. Kitkasyöttömyys on lyhyen aikaa kestävää sekä kohtuullisen pian ohi menevä työttömyyden jakso. Kausityöttömyydestä puhutaan silloin, kun työttömyys pohjautuu tiettyyn ajanjaksoon, esimerkiksi vuodenajan vaihteluun. Tänä päivänä Suomen kausityöttömyys liittyy esimerkiksi matkailuun. Suhdanne työttömyys liittyy taloudellisiin laskusuhdanteisiin. Kun taloudellisesti menee heikommin, myös työttömyys kasvaa. Esimerkiksi taloudellisten ennusteiden heikentyessä työvoiman kysyntä vähenee ja työttömyys kasvaa. Rakennetyöttömyyden poistaminen on työttömyyden lajeista ehkä vaikeinta. Kun työttömien koulutus ja ammatillinen osaaminen eivät vastaa vapaina olevia työpaikkoja syntyy rakennetyöttömyyttä. Työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät siis sovi yhteen, mikä tekee rakennetyöttömyydestä pitkäkestoista.

Rifkin (1997) sekä Beissinger ja Möller (2000, 89-133) Koistisen (2014, 177) mukaan lisäävät työttömyyden lajeihin vielä teknologisen työttömyyden. Se on yksi keskeinen muoto rakenteelliselle työttömyydelle. Sen saa aikaan teknologinen kehitys, joka tekee aikaisemmin kysytyt taidot tarpeettomiksi, sekä saa aikaan liika työvoimaa eli luo työttömyyttä. Koistisen (2014, 178) mukaan on myös vajaatyöllisyyttä ja piilotyöttömyyttä. Piilotyöttömiä ovat henkilöt, jotka yrittävät löytää töitä sekä haluavat mennä töihin, mutta jotka esimerkiksi leimautumisen pelossa eivät tee työttömyyttään näkyväksi. Eurostat määrittelee kouluttamattomiksi ja työttömiksi nuoriksi eli NEET-työttömiksi sellaiset nuoret, jotka eivät tee töitä, eivät opiskele tutkintoon johtavassa koulutuksessa eivätkä ole koulutuksessa, joka on kursimuotoista.

Pohjola, Pekkarinen ja Sutela (2006, 156-157) kertovat Toivosen (2010, 12-13) mukaan, että työttömyyden lajeja taas olevan perinteisesti viisi. Lajeja ovat samaiset kitka-, suhdanne-, kausi- sekä rakennetyöttömyys, mutta he lisäävät joukkoon vielä neoklassisen työttömyyden. Neoklassinen työttömyys tarkoittaa sitä, että

työmarkkinoiden vallitseva palkkataso on korkeampi, kuin taso mikä tasapainottaisi markkinat. Syynä tähän voi olla esimerkiksi korkeat työttömyyskorvaukset tai ammattiliittojen neuvotteluvoima. Työmarkkinoilla on siis vinoutumia, joiden vuoksi markkinatasopaino jää saavuttamatta ja yksilöt ovat työttöminä tässä tapauksessa ilman omaa tahtoaan. Taloussanomien (2014) mukaan työttömyyden lajeja on myös viisi, mutta he nostavat työttömyyden tyyppeihin Toivoseen (2010, 12-13) verrattuna samat neljä lajia sekä neoklassisen työttömyyden tilalle piilotyöttömyyden.

3.3 Työttömyyden syyt

Koistinen (2014, 187) kertoo, että työttömyyden syyt voidaan jakaa mikro- ja makrotaloudellisiin syihin. Huomio keskittyy makrotaloudellisessa argumentaatiossa kansantalouden tasolla ilmeneviin tarjonnan ja kysynnän faktoreihin, inflaatioon, talouskasvun suhteisiin, raha- ja finanssipolitiikkaan sekä tekijöihin, jotka ovat institutionaalisia. Mikrotaloudellinen argumentaatio kiinnittää huomion yritysten kannattavuuteen, tuottavuuteen, valta-asemiin, keskinäiseen kilpailuun ja työn volyyymiin, työntekijöiden palkkaukseen, työn tuottavuuteen sekä työvoiman liikkuvuuteen. Myös Parpo (2007, 5) jakaa työttömyyden selitysmallit makro- ja mikrotaloudellisiin tekijöihin. Parpon (2007, 13) mukaan makrotaloudellisesti katsoen työttömyyden syyt ovat monta kertaa suhteessa yleiseen taloudelliseen kehitykseen. Esimerkiksi pitkällä aikavälillä yleinen taloudellinen kehitys määrittää työttömyyden laajuutta.

Parpo (2007, 14) liittää työttömyyden makrotaloudellisiin syihin työttömyyden lajeja. Kitka-, kausi-, suhdanne- ja rakennetyöttömyys ovat makrotaloudellisia työttömyyden syitä. Esimerkiksi rakennetyöttömyyden taustalla Parpo (2007, 15) katsoo olevan elinkeinorakenteen muutos ja talouden kansainvälistyminen. Elinkeinorakenteen muutoksessa, menneiden vuosikymmenten alat, jotka ovat työllistäneet paljon ihmisiä, ovat vaihtumassa rakennemuutoksen myötä esimerkiksi hoivatyöhön ja erilaisiin asiantuntijatehtäviin. Maatalouden ja teollisuuden osuus on vähentynyt ja palveluiden osuus suurentunut. Rakennemuutokseen on pannut vauhtia

osaltaan myös globalisaatio. Kansainvälinen kilpailu on kiristynyt ja yksittäisten kansantalouksien on täytynyt sopeutua ylikansalliseen kilpailuun.

Parpon (2007, 17) mukaan työttömyyttä voidaan siis myös tarkastella mikrotasoisesti. Tällöin syitä haetaan yksilöllisistä tekijöistä ja tarkastellaan henkilön ominaisuuksia, kykyjä sekä kiinnostusta toimia työmarkkinoilla. Yksi mikrotasolle liittyvä työttömyyden syy on yksilön omasta valinnasta aiheutuva työttömyys. Tämä on uusliberalistinen lähestymistapa, joka näkee työttömyyden henkilön tekemänä valintana, jonka avokätinen toimeentuloturva sallii. Tällöin yksilö on siis haluton ja passiivinen tekemään töitä. Työttömän mahdollisuuksiin löytää ja saada töitä on tutkitusti todettu vaikuttavan hänen taitonsa toimia työmarkkinoilla. Töiden saannin kannalta koulutuksella, ammattitaidolla ja sosiaalisilla suhteilla on paljon merkitystä. Lisäksi työttömyyden keston on katsottu vaikuttavan aikaisempien työsuhteiden määrä ja työhistoria ylipäättään. Henkilön iällä ja lahjakkuudella on myös merkityksensä, mutta niihin ei voi vaikuttaa, toisin kuin muihin edellä mainittuihin ainakin jollakin tasolla. Parpo (2007, 20) kertoo työttömyyden taustalla vaikuttavia yksilöllisiä syitä olevan etnisyys, fyysinen kyvykkyys ja terveys. Myös sukupuolella on yhä merkityksensä. Miesten asemaa työmarkkinoilla voidaan edelleen pitää naisten asemaa parempana.

Koistisen (2014, 224) mukaan työttömyyskeskustelussa sekä talous-, että sosiaalitieteellä on ollut oma asemansa. Koistinen (2014, 187) kertoo, että taloustieteellisestä näkökulmasta työttömyys nähdään laajempänä osana taloudellista kiertokulkua. Koistisen mukaan (2014, 224-225) sosiaalitieteilijät ovat taas tarkastelleet työttömyyttä toimijoiden kautta ja yrittäneet hahmottaa kokonaisuutena toimijoiden keskinäisistä suhteista. Toimijoiden roolia hahmottaessa sosiaalitiede on keskittynyt yksilöllisiin tekijöihin, yrityksiin ja niiden tekemistä selittäviin tekijöihin sekä institutionaalisten rakenteiden ja muiden yhteiskunnallisten tahojen merkityksiin. Sosiaalitieteilijöiden arvioidessa yksilöllisiä tekijöitä, he ovat keskittyneet siihen, mikä verran työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet ovat vaikuttaneet siihen, kuka päätyy työttömäksi. Lisäksi he ovat pohtineet, ketkä suoriutuvat työttömyydestä sekä mitkä ovat niitä valintoja, joita yksilöt tekevät kohdatessaan työttömyyden. Onko ammatilla, sukupuolella, iällä, työkokemuksella, koulutuksella, tervey-

dentilalla, aikaisempien työsuhteiden pituudella, aktiivisuudella, kiinnostuksen kohteilla ja elämän suuntautuneisuudella merkitystä?

Koistinen (2014, 224-225) kertoo, että sosiaalitieteen vallitsevana tutkimusperinteenä voidaan pitää yksilöllisten ominaisuuksien tutkimusta. Nykyään on alettu miettiä pitäisikö työttömyyteen liittyviä kysymyksiä tutkia yksilöllisten tekijöiden lisäksi kotitalouden sisäisestä ja ikään kuin pariskunnan keskustelemien valintojen näkökulmasta. Arvioitaisiin miten eri perhemuodot mahdollisesti vaikuttavat työttömyyteen liittyviin kysymyksiin. Tutkimustieto kertoo jo, että vaikka se onko kotitalous yhden vai kahden palkansaajan talous vai yksinhuoltajaperhe, ei vaikuttaisi työttömyysriskiin, niin silti kotitalouden tyyppi ja taloudellinen asema vaikuttavat työttömyyden jälkeisiin ratkaisuihin sekä uudelleen työllistymiseen.

Parpon (2007, 36) mukaan vuonna 2007 yksi työttömyyden syy on se, että sosiaaliturvajärjestelmä ei kannusta työttömiä ottamaan vastaan keikkatöitä. Lyhyiden esimerkiksi muutaman päivän työsuhteiden solmiminen ei vain ollut taloudellisesti kannattavaa. Nykyään Sosiaali- ja terveysministeriön (2013) mukaan tänä päivänä työttömyysturvan lisäksi saa tienata 300 euroa ilman, että se vaikuttaa yksilön saaman työttömyysturvan määrään. Mielestäni nykyään on siis helpompi vastaanottaa, mutta ei se vielä kukaan mahdollista esimerkiksi tehdä kymmenen päivän työkeikkaa kuukaudessa. Parpo (2007, 36-46) kertoo, että toimeentuloturvasta kriittisesti ajattelevat ovat ilmaisseet, että korkea toimeentuloturvan taso heikentää työttömien halua työllistyä myös kokopäiväisesti erityisesti matalapalkka-aloille. Tällöin syntyy niin sanottu kannustinloukku, jossa työttömän ei ole kannustavaa vastaanottaa työtä, koska työnteosta saatava korvaus ei ole sosiaalietuutta merkittävästi suurempi.

Parpon (2007, 48-52) mukaan yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat paljon henkilöiden pääsyyn työmarkkinoille. Yksi tekijä mikä vaikeuttaa työmarkkinoille pääsyä on heikentynyt terveyden tila, josta seuraa heikentynyt toimintakyky. Myös korkea ikä vaikuttaa negatiivisesti henkilöiden työllistymiseen. Niemisen (2015) mukaan Elinkeinoelämän valtuuskunnan vuonna 2015 julkaisema raportti kertoo, että työttömän työllistyminen vaikeutuu merkittävästi, kun hän täyttää viisikymmentä vuotta. Työllistyminen on yli 56-vuotiaalle nykyään käytännössä mahdotonta. Lisäksi yli 50 -vuotiaalla on tilastollisesti yhtä vaikea työllistyä, oli hän suorittanut sitten pel-

kän peruskoulun tai korkeakoulututkinnon. Parpo (2007, 53-57) toteaa, että yksi työttömyyden syy voi olla alhainen koulutustaso ja heikko osaamistaso. Sosiaalisilla suhteilla voi olla merkitystä töihin pääsemisen kannalta. Eräs henkilö oli esimerkiksi epävarma halustaan vastaanottaa kokopäiväistä työtä, sillä hänellä oli useampi alle kouluikäinen lapsi, joten hän koki, että aikaa ei mahdollisesti riittäisi siten tarpeeksi perheelle. Sosiaaliset suhteet ja verkostot voivat kuitenkin myös auttaa henkilöä löytämään avoimen työpaikan esimerkiksi ystävän antaman vinkin perusteella tai tutun henkilön yrityksestä. Parpon (2007, 67-68) mukaan asuinkunta voi olla työttömyyden syy. Mielestäni tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että asuinkunnan elinkeinoelämä voi olla vaikeuksissa ja avoimia työpaikkoja on vähän tarjolla.

3.4 Työttömyyden seuraukset

Koistinen (2014, 231) kertoo, että se millaisia vaikutuksia työttömyydellä on sosiaalisesti ja moraalisesti, on ollut todella suuri keskustelun aihe, mutta vaikutukset ovat myös vaikeasti tarkasteltava ilmiö. Aihe on monitahoinen sekä eettisesti, ideologisesti ja poliittisesti merkittävä asia. Poijulan ja Ahosen (2007, 31) mukaan aikoinaan isolle osalle miesväestöä, työ oli vahvasti identiteettiä määrittävä asia. Myös naisille työ ei ole ollut täysin toissijainen asia äitiyden rinnalla, vaan naisten identiteettiä työ on ollut suureksi osaksi muokkaamassa. Koistisen (2014, 228-331) mukaan jo 1930-luvulta on peräisin työttömyyden klassikotutkimus, nimeltään Marienthal. Se osoitti käänteentekeviä tuloksia palkkatyön tärkeästä merkityksestä tuon ajan miesten ja heidän perheidensä kannalta. Tutkimus osoitti, että työttömäksi jääminen ei tarkoittanut vain rahan puutetta. Työttömyys vähensi perheen ulkopuolisia sosiaalisia kontakteja, muokkasi päivittäistä ajankäyttöä, yhteisölliset kokemukset vähenivät, työttömyys vaikutti yksilön identiteettiin sekä horjutti arkielämän järjestystä.

Pojula ym. (2007, 32) kertovat, että 1980-luvun brittiläiset tutkimukset tuovat esiin, että tuon ajan naiset ajattelivat, että työttömät miehet eivät ole niin sanotusti kunnan miehiä ja viittasivat heidän kohdallaan seksuaaliseen kyvyttömyyteen. Työttömyys koettiin muutenkin tuohon aikaan paheena. Työttömyys merkitsi huonoa elintasoa ja taloudellisia vaikeuksia. Työttömällä oli tuohon aikaan vaikeampi avioi-

tua ja sekä perustaa perhettä. Poijula ym. (2007, 32) sanoo, että vuonna 1990-julkaistussa teoksessaan työpaikan menettämisen johtavan ajankäyttöongelmiin, sosiaalisen aseman laskuun, taloudellisiin vaikeuksiin, henkisen hyvinvoinnin huononemiseen sekä elämän laadun ja sosiaalisten suhteiden heikkenemiseen. Työ- ja elinkeinoministeriön (2010, 70) mukaan on karu totuus, että työttömäksi joutuneista henkilöistä puolet ei koskaan enää palaa työelämään vakinaisesti.

Linnakangas (1997) kertoo Koistisen (2014, 231) mukaan, että mikäli yksilö on ollut pitkäaikaisessa työsuhhteessa ja jää työttömäksi ilman omaa syytään, niin hän tuntee ensiksi katkeruutta ja kohdistaa katkeruutensa entistä työnantajaansa kohtaan sekä mahdollisesti entistä työyhteisöään kohtaan. Vasta tämän vaiheen jälkeen hän pystyy selkeyttämään ajatuksiaan ja alkaa keskittyä muihin asioihin, kuten työnhakuun, yhteiskunnalliseen aktiivisuuteen ja itsensä kehittämiseen. Mannilan ja Martikaisen (2005) mukaan työttömyyttä kohdanneilla ja työttömillä ihmisillä on suurempi kuolleisuus ja huonompi terveys kuin työssäkäyvillä. Lisäksi työttömyys vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin ja terveyteen negatiivisesti.

Harkman ja Jansson toteavat (1995) Koistisen (2014, 231) mukaan, että työttömän työnhakuaktiivisuus alenee työttömyyden pitkittyessä, mutta se voi kasvattaa henkilön toisenlaista yhteiskunnallista aktiivisuutta, kuten tahtoa osallistua vapaaehtoistyöhön, kotitaloustyöhön tai koulutukseen. Mannila (1993) kertoo Koistisen (2014, 231) mukaan, että epäonnistuneet työnhakuyritykset ja työttömyyden pitkityminen alentavat työttömän itsetuntoa, lisäävät psykosomaattista oireilua, stressiä sekä mahdollisesti heikentävät terveyttä. Nordenmark (1999) sanoo Koistisen (2014, 231-232) mukaan, että naisten ja miesten työttömyyskokemukset sekä reaktiot poikkeavat toisistaan. Yleensä erityisesti pitkän työhistorian omaavat miehet ottavat työpaikan menetyksen muita raskaammin. Tosin tutkimukset sanovat myös, että nuoret joiden tavoitteena on oma itsenäinen elämä, nykyaikaiset uranaiset sekä naiset, jotka ovat yksinhuoltajia, kokevat työttömyyden yhtä raskaana, kuin edellä mainitut miehet.

Jordan, James, Kay ja Redley kertovat Koistisen (2014, 232) mukaan, että huono-osaisuus sekä työttömyys voivat kasautua asuinalueisiin, perheisiin sekä sosiaalisiin ryhmiin. Pitkittyessään on mahdollista, että se johtaa köyhyyteen, syrjäytymi-

seen, erilliseen työttömyyskulttuuriin tai sosiaaliseen deprivatioon. Deprivatio tarkoittaa puutosta tai puutetta (Suomisanakirja [Viitattu 25.7.2014]).

Morris (1994) toteaa Koistisen (2014, 232) mukaan, että katkeruus, joka työttömyydestä aiheutuu, voi vaikuttaa ryhmien ja yksilöiden yhteiskunnalliseen aktiivisuuteen, joko saaden aikaan kapinamielialaa tai passivoimalla. Lassheikin (2012) mukaan vanhempien työttömyydellä on vaikutusta myös heidän lapsiinsa. Esimerkiksi työelämän pelisäännöt ja normit voivat olla vaikea omaksua lapsille ja nuorille, joiden vanhemmat ovat työttömiä. Myös arjenhallinta, rutiinit ja aikataulut voivat olla hukassa nuorilla, joiden vanhemmat ovat työttöminä eivätkä näin ollen itsekään panosta kyseisiin asioihin.

Koistisen (2014, 232) mukaan, että yksilön omat voimavarat sekä yhteisön tuki näyttelevät olennaista roolia siinä, jotta työttömyydestä kykenisi selviämään vaurioitaa takaisin palkkatyöhön tai muuhun elämäntilanteeseen. Koistinen (2014, 232-233) lisää, että se miten eri yksilöt kokevat työttömyyden ja minkälaisia seurauksia työttömyydellä on eri henkilöihin ja yhteisöihin, riippuu paljon yksilöllisistä sekä yhteisöllisistä tekijöistä. Työttömyyttä koskevia tutkimustuloksia tulisikin punnita ottaen huomioon asiayhteydet ja yksilölliset tekijät. Esimerkiksi Suomessa pätevät tulokset eivät välttämättä päde Espanjassa ja nuoria koskevat tulokset eivät ole rinnastettavissa välttämättä esimerkiksi keski-ikäisiin.

Poijulan ja Ahosen (2007, 76-83) mukaan työttömäksi jäämisen seuraukset eivät aina ole negatiivisia. Eräs henkilö kuvasi olevansa helpottunut, kun hänet irtisanottiin, koska suhteet työpaikalla olivat jo pitkään olleet ahdistavat. Vaikka mies eli työttömän arkea, niin hän osasi pitää säännöllisen vuorokausirytmän, sai tukea vaimoltaan sekä täytti päivänsä muilla asioilla, kuten harrastuksilla. Lisäksi hän piti tilannettaan vaan väliaikaisena ja uskoi asioiden järjestyvän ja jotain kiinnostavaa ja uutta olevan edessä opiskeluiden tai uuden työpaikan kautta. Poijula ja Ahonen (2007, 107-109) kertovat toisen tarinan henkilöstä, jolle työttömyyden kohtaaminen oli vaikeampaa. Hän voi pahoin heti ensimmäiset työttömyysviikot ja kärsi selkä- ja niskakivuista. Henkilö kohtasi surua, mikä vaikeutti nukkumista ja hän pelkäsi, että saako enää koskaan vakituista työtä. Hän tunsi, että samaan aikaan hänen oli ryhdyttävä hakemaan uusia kokopäiväisiä töitä, mutta samalla mietti, että voimia siihen ei tällä hetkellä työpaikan menetyksen aiheuttaman stressin takia ollut.

Poijulan ja Ahonen (2007, 122-130) mukaan eräs pitkän työuran tehnyt mies vertasi työttömäksi jäämistään katastrofin kohdanneen uhrin kokemuksiin. Työttömäksi jääminen oli hänelle suuri kriisi, joka alkoi sokkitilalla, joka kesti usean viikon ajan. Hän tunsi itsensä petetyksi ja kokeneensa suuren menetyksen sekä reagoi näihin tunteisiin katkeruudella, syyttämällä ja vihalla. Hän kohtasi pahoja stressioireita, joiden takia hän ei pystynyt heti aloittamaan uuden työpaikan etsintää. Noin 40 -vuotias nainen kuvaa työttömänä olemista aivan hirveäksi. Tuon ikäisenä hän oli ensimmäistä kertaa työttömänä ja koki, että mikäli ei ala hakemaan uusia töitä heti, niin on jotenkin huono ihminen. Hän mainitsee, että mitä pitempään joutuu olemaan työttömänä kotona, sitä aremmaksi tulee ihmisenä sekä hän valvoi joitakin öitä, kun uni ei millään tullut. Kun hän sitten sai uuden työpaikan, niin hän oli työsuhteen alussa todella väsyksissä. Hän oli stressannut ensin työttömyyttä, hän kohtasi yksityiselämässään samaan aikaan vaikeuksia ja uuden työn aloittaminen ja kaiken siihen liittyvän uuden opettelu oli raskasta tuon kaiken jälkeen. Tarinat ihmisistä, jotka kohtaavat työttömyyttä ovat mielestäni moninaisia. Ajattelen kuitenkin, että yleinen taipumus on, että työttömäksi jääneet ihmiset kohtaavat valtaosaksi negatiivisia ja epävarmoja tunteita.

4 TYÖHÖNVALMENNUS

Avaus -hankkeessa työskentelee työhönvalmennusta tekevät projektipäällikön lisäksi kaksi hanketyöntekijää. Tässä pääluvussa tulen määrittelemään sen mitä työhönvalmennus on. Lisäksi kuvaan mikä on sen tehtävä yhteiskunnassamme ja mihin se tähtää toiminnallaan eli minkälaisia tavoitteita sillä yleisesti on. Kerron millaista on laadukas työhönvalmennus ja millaisten arvojen pohjalle työhönvalmennuksen tulee perustua sekä mitä työhönvalmentajien on erityisesti huomioitava työtä tehdessään. Kerron myös valmentajan ja valmennettavan välillä tapahtuvasta ohjauksesta ja vuorovaikutuksesta sekä vuorovaikutuksen luonteesta.

4.1 Tehtävä ja tavoite

Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi ja Pekkala (2005, 15) määrittelevät työhönvalmennuksen yleiskäsitteeksi, joka tarkoittaa erityistyöllistämisen yksiköissä ja projekteissa tapahtuvaa työtä, jolla edesautetaan sekä tuetaan huonossa työmarkkina-asemassa olevien yksilöiden työllistymistä normaaleihin työyhteisöihin. Puolanne ja Sariola (2000) määrittelevät Ylipaavalniemen, Sariolan, Marniemen ja Pekkalan (2005, 15) mukaan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen prosessiksi, jossa työhönvalmentaja valmentaa, ohjaa ja tukee valmennettavaa voimavaroiltaan työsuhteeseen normaaliin työyhteisöön. Työhönvalmentaja hakee valmennettavalle tai hänen kanssaan yhdessä, työpaikan ja asiakkaan kykyjä vastaavan työnkuvan avoimilta työmarkkinoilta. Valmennusprosessi jaetaan suunnittelu-, valmistelu- ja tuetun työllistymisen jaksoihin, joissa kaikissa on osana työhönvalmentajan palvelut.

Pikkusaaren (2012, 13) mukaan työhönvalmentavien tukipalveluiden tehtävänä on edesauttaa huonossa työmarkkina-asemassa olevien yksilöiden työllistymistä, sijoittumista työelämään sekä siellä pysymistä. Tähän tavoitteeseen pyritään tuemalla valmentautujaa monin eri tavoin sekä ollaan yhteydessä työnantajiin ja työpaikkoihin. Pikkusaaren (2012, 25-26) mukaan työhönvalmentajat edesauttavat mahdollisuuksien tasa-arvoa työnteossa. Päämääränä on, että ne yksilöt, jotka on jätetty, jääneet tai jäämässä pois avointen työmarkkinoiden palkkatyöstä saisivat

tilaisuuden riittävään ja henkilökohtaiseen apuun. Apua tarjotaan ansiotyöhön pääsemiseksi, elintason vahvistamiseksi ja toimeentulon tavoittelemiseksi. Kaikkien työtä haluavien yksilöiden työhönvalmennuksen päämäärä ja lopputulos, johon valmennus tähtää, on yksiselitteisesti työllistyminen. Tämä tavoite on laissakin määriteltä jokaisen yksilön oikeudeksi ja työhönvalmennus on tukipalvelu, jonka tarkoitus on edesauttaa tämän jokaisen työikäisen perusoikeuden toteutuminen palkkatyössä. Toimivalla valmennuspalvelulla ja työllistymisellä on merkitystä sekä yksilön itsensä kannalta, että yhteiskunnan kannalta. Työhönvalmentajien käytännön työn tavoitteita ja toimintaa työhönvalmennuksessa ohjaavat arvot ja päämäärät. Valmentautujan työllistymiseksi etsitään yhteistyössä aktiivisesti ratkaisuja. Toiminnassa on olennaista se, missä tehtävässä työskentelemällä, miten toimimalla ja millä tavalla työtä tukien yksilöllä olisi mahdollisuus tehdä työtä siinä menestyvästi. Työllistyminen, työmarkkinoilla kestävästi toimiminen ja tuottava työn tekeminen ovat kaikkien etu.

4.2 Laatu ja arvopohja

Pikkusaari (2012, 26) kertoo, että työhönvalmennusprosessi ei välttämättä kestä ajallisesti pitkään. Kun keskitytään olennaiseen ja tehdään oikeita asioita yhdessä, niin valmennusjakso voi olla hyvinkin lyhyt ja tuen tarve vähäinen. Jokaiselle ihmiselle kuuluva päätösvalta omissa asioissaan sekä ihmisenä arvostaminen on tärkeää huomioida työhönvalmentajan tehdessä yhteistyötä asiakkaan kanssa. Työtä tehdään yksilöllisesti, jokaisen yksilön oman tarpeen mukaan. Tasa-arvo ja tasa-puolisuus ovat keskeisimpiä arvoja, jotka ohjaavat työhönvalmentajien toimintaa. Puolanne ja Sariola (2000, 16) kertovat, Ollikaisen (2007, 19) mukaan, että laadukas työhönvalmennus koostuu erilaisista toiminnoista, jotka ovat toisiinsa kytkettyjä, jotka tuottavat toivotun lopputuloksen eli valmennettavan työllistymisen avoimille työmarkkinoille. Puolanne ja Sariola (2000) lisäävät laatuun liittyen Ollikaisen (2007, 21) mukaan, että laadukkaaseen työhönvalmennukseen kuuluvat asiakaslähtöisyys, täysivaltaisuus, turvallisuus ja sopimuksellisuus. Täysivaltaisuus tarkoittaa sitä, että asiakas on koko työhönvalmennusprosessissa täysivaltainen toimija, jolla on tavoitteita, sekä josta koko valmennusprosessi lähtee ja joka on oman elämänsä asiantuntija. Turvallisuus tarkoittaa sitä, että asiakassuhde sitou-

duttaisiin hoitamaan loppuun asti ilman asiakassuhteen määräaikaista päättymistä. Sopimuksellisessa työhönvalmennuksessa alussa laaditaan asiakassuunnitelma, jota täydennetään valmennussuhteen edetessä. Laadukkaassa työhönvalmennuksessa asioiden ylöskirjaaminen on olennaista.

Pikkusaaren (2012, 26-27) mukaan työhönvalmennuksessa on olennaista tuottaa mahdollisimman paljon erilaisia vaihtoehtoja, joista asiakkaalla itsellään on mahdollisuus valita hänen tilanteeseensa sopivimmat toimintamallit. Työhönvalmentajan tehtävänä on tuoda esiin esimerkiksi asiakkaan vahvuuksia, työllistymisen mahdollisuuksia, palkkatyön etuja, kiinnostavia työnäköaloja, työn tekemisen hyötyjä, alakohtaisia haasteita, työkohtaisia riskejä, ja työn tekemiseen liittyviä hidasteita. On tärkeää kuulla ja arvostaa asiakkaan mielipidettä erityisesti päätös- ja valintatilanteissa. Työhönvalmennusta voidaan kutsua yhteistyökumppanuudeksi. Tämä edellyttää työhönvalmentajalta asiakkaan edun mukaista toimintaa ja sekä sitoutumista yhteistyöhön. Luottamus on valmennettavan ja valmentajan välillä todella olennaista ja valmentajan tulee tietää, mikä on valmennettavan edun mukaista toimintaa. Yhteistyön tavoite on oltava yhteisesti tärkeäksi ja oikeaksi koettu. Työhönvalmentajan antama tuki asiakkaalleen on oltava yksilöllisesti mitoitettu, jotta yhteiseen tavoitteeseen voidaan päästä.

Pikkusaari (2012, 27-29) toteaa, että työhönvalmentajat päättävät omalta osaltaan, millä tavalla he asennoituvat ja vaikuttavat sellaisten yksilöiden työmarkkinoilla toimimiseen, jotka eivät sovi nykyisen työntekijän ja työelämän raameihin. Yksi työhönvalmentajan tehtävistä onkin yrittää muuttaa työpaikkojen asenneilmapiiriä myönteisemmäksi erilaisia työllistyjiä kohtaan sekä työpaikoilla toimivien ajattelutapoja suvaitsevaisemmiksi. Työhönvalmentajalla on oltava rohkeutta puolustaa huonommassa asemassa olevien ihmisten oikeutta työhön. Työhönvalmennuksessa valmentautujalle on annettava mahdollisuus innostua palkkatyöhön pääsemisestä. Työnteon ilo ja syrjäytymisuhan poistaminen asiakassuhteen ajaksi ei riitä vaan palvelun tulee pyrkiä aidosti edistämään asiakkaan työhön pystymistä ja työelämään sijoittumista. On olennaista, että työhönvalmentaja ei muokkaa ja muuta asiakasta jonkin työpaikan näköiseksi vaan valmentaja pyrkii löytämään työtä, jossa asiakas on omana itsenään parhaimmillaan.

4.3 Ohjaus ja vuorovaikutus

Pikkusaari (2012, 29) sanoo, että työhönvalmentajan on otettava vuorovaikutuksessa työhönvalmennettavan kanssa huomioon, että he kommunikoivat tasa-arvoisesti. Myös Lampisen (2006, 18) mukaan tasa-arvo on olennaista erityisesti ohjaajan ja asiakkaan välisessä vuorovaikutussuhteessa. Tällöin ohjaaja ja asiakas kohtaavat toisensa tasa-arvoisina ihmisinä ja toisiaan kuunnellen sekä kunnioittaen. Onnismaa, Pasanen ja Spangar (2000) kertovat Lampisen (2006, 18) mukaan, että on olennaista, että ohjaaja ei asetu liiallisesti asiantuntija rooliin sillä asiakkaan on saatava itse tehdä päätökset omaa elämäänsä koskevissa asioissa sekä oivaltaa asioita itsenäisesti. Pikkusaari (2012, 29) kertoo, että valmentajan tulee käyttää sopivia lauserakenteita ja tuttuja sanoja. Vuorovaikutustilanteissa työhönvalmentajan on tärkeää keskustella niin, että työhönvalmennettava ymmärtää mikä sanomassa on olennaista hänen itsensä ja yhteistyön kannalta. Erilaisia visualisointeja, apuvälineitä sekä palveluita voidaan hyödyntää sopivan kommunikointitavan löytämiseksi. Työhönvalmentajan on vietävä yhteistyössä läpi sellaisia toimia, joiden ajattelee olevan tärkeitä työllistymisen kannalta sekä tarjottava aktiivisesti sellaista tietoa, minkä hän tietää työllistytjän kannalta merkitykselliseksi.

Pikkusaaren (2012, 93-95) mukaan vuorovaikutuksessa on olennaista, että työhönvalmentajan ei tarvitse todellakaan tietää kaikkea valmennettavasta. Valmennettava kertoo elämästään ja ajankohtaisesti tilanteestaan sen verran kuin parhaaksi katsoo. On hyvä muistaa, että valmennettavalla on oikeus pitää yksityisasiansa vain omana tietonaan. Valmentajan on hyvä vältellä esittämästä kysymyksiä, joilla ei ole merkitystä tavoiteltavan työn, yhteistyön tekemisen, työturvallisuuden ja ammattiin liittyvien lakisääteisten velvoitteiden kannalta. Tietoja tulee kerätä työllistymisen onnistumista varten, ei valmentajan uteliaisuuden takia. Olennaisia aihepiirejä, joista valmentajan ja valmentautujan on hyvä keskustella, ovat ainakin työn hakeminen ja työllistyminen, työn tekeminen ja työssä onnistuminen sekä työelämässä pysyminen. Vuorovaikutuksessa ja ohjauksessa työhönvalmentajan tulee osoittaa aitoa kiinnostusta asiakasta ja hänen tilannettaan kohtaan. Valmentajan työote on oltava keskusteleva, vastavuoroinen ja työhönvalmentajalla tulisi aidosti pyrkiä ymmärtämään asiakkaan tilannetta ja näkemyksiä. Valmentajan on pyrittävä hakemaan ymmärrystä asiakkaan tilanteesta sekä etsimään ratkaisuja

käsillä oleviin asioihin ja haasteisiin. Lisäksi työhönvalmentajan on omattava yleis-
tuntemusta palvelun käyttäjistä ja osattava selvittää yksilöiden palvelun tarpeita.
Hänen tulee osata hahmottaa eri vaihtoehtoja sekä kyetä tuomaan ne asiakkaan
tietoon oikealla tavalla ja tyyllillä. Ohjauksessa valmentajan tulee osata antaa asi-
akkaalle sopivasti vastuuta sekä joskus hoitaa tiettyjä asioita tiukissa tilanteissa
myös itse. Ohjaus tulee olla tarvittaessa joustavaa, mutta on osattava asettaa
myös rajoja. Ohjaajan on tunnettava asiakasryhmän mahdollisia erityispiirteitä.

Pikkusaari (2012, 101) toteaa, että työhönvalmentajan on muistettava vuorovaiku-
tuksessaan ja ohjauksessaan pitää yllä peruspositiivista ja myönteistä työotetta.
Hänen on osattava huomioida hyviä asioita sekä osattava antaa positiivista palau-
tetta. Valmentajan tulee osata kannustaa, innostaa ja motivoida asiakasta sekä
huomata asiakkaan taidot sekä vahvuudet. Hänen on hyvä omata paljon empa-
tiakykyä ja tilannetajua sekä osattava perustella näkökantojaan ja esiin tuomiaan
asioita. Pikkusaari (2012, 31) kertoo, että valmentaja on pystyttävä luottamaan,
että asiakkaalle löydetään jonkinlainen työllistymisratkaisu vaikka hän ei olisi kos-
kaan aiemmin tehnyt töitä. Vaikka työllistyminen ei olisi koettu aiemmin helpoksi,
niin valmentajan on osattava toimia siinä toivossa, että tällä kertaa onnistutaan.
Onnistumiseen luottaminen tekee onnistumisen todennäköisyyden suuremmaksi.
Valmentajan on siis hyvä harjoittaa ratkaisukeskeistä työotetta, jolloin asiakkaan
työhistoriassa ja menneisyydessä keskitytään onnistumisiin ja positiivisiin asioihin
sekä ratkaisuihin, joiden avulla on päästy eteenpäin. Lisäksi RATKES -yhdistyksen
(2015) mukaan ratkaisukeskeisessä ajattelu- ja työtavassa panostetaan asiakas-
lähtöisyyteen, jolloin asiakas asettaa esimerkiksi itse omat tavoitteensa. Ratkaisu-
keskeisyydessä suuntaudutaan tulevaisuuteen ja hyödynnetään asiakkaan voima-
varoja ja taitoja käsillä olevan haasteen selvittämiseen. Asiakkaalle annetaan
myönteistä palautetta ja jaetaan kiitosta kun edistytään asioissa sekä kiinnitetään
huomiota toimintatapoihin ja asioihin, joiden avulla tapahtuu edistystä ja jotka vie-
vät kohti tavoitteita.

5 TOIMINTAKYKY

Mielestäni henkilön toimintakyky vaikuttaa suuresti hänen työllistymismahdollisuuksiinsa. Hyvän toimintakyvyn omaava ihminen on innostunut hakemaan töitä, toimii aktiivisesti, on itsevarma ja pystyy antamaan itsestään hyvän vaikutelman, toimii luontevasti sosiaalisissa tilanteissa sekä luottaa löytävänsä töitä ja kestää stressiä ja fyysistä rasitusta. Huonon toimintakyvyn omaavalle yksilölle työnsaanti on haastavampaa ja toisaalta pitkittynyt työttömyys voi mielestäni helposti huonontaa yksilön toimintakykyä entisestään. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2014a) mukaan toimintakyky tarkoittaa yksilön fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia valmiuksia selviytyä yksilölle itselleen merkityksellisistä sekä välttämättömistä päivittäisistä toiminnoista, kuten opiskelusta, työstä, harrastuksista, vapaa-ajasta, itsestä ja toisista huolehtimisesta hänen omassa elinympäristössään. Toimintakykyä voidaan kuvata lisäksi tasapainotilana omien tavoitteiden sekä kykyjen, elin- ja toimintaympäristön välillä. Heimosen (2009a, 9) mukaan toimintakyky on laajasti yksilön hyvinvointiin liittyvä käsite, jota voidaan katsoa monesta eri näkökulmasta. Toimintakyky voidaan määritellä yksilön toiminnoiksi, joita hän osallistuessaan eri tilanteisiin toteuttaa. Toimintakyky tulee esiin siis päivittäistoiminnoista selviytymisenä, työkykenä ja harrastuksissa toimimisena. Toimintakyky on ihmisen selviytymistä hänelle merkityksellisistä päivittäisistä elämän toiminnoista häntä itseään tyydyttävällä tavalla siinä ympäristössä, jossa hän elää arkeaan. Heimosen (2009a, 9) mukaan toimintakykyä voidaan tarkastella fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta. Näistä kolmesta perspektiivistä kerron tässä kappaleessa toimintakyvystä.

5.1 Fyysinen toimintakyky

Pohjolaisen (2009, 48-49) mukaan elimistön toiminnallinen kyky selviytyä sen kohtaamista fyysistä ponnistelua vaativista tehtävistä ymmärretään yleisesti fyysiseksi toimintakyvyksi. Fyysinen toimintakyky pohjautuu tuki- ja liikuntaelimistön sekä hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintaan. Fyysinen toimintakyky käsittää kehon rakenteet ja toiminnot sekä niissä esiintyvät pysyvät tai tilapäiset ongelmat. Fyysistä toimintakykyä ajatellen on merkityksellistä millaisia muutoksia tapahtuu tuki- ja

liikuntaelimissä, hengitys- ja verenkiertoelimistössä sekä nivelten liikkuvuudessa sekä lihas- ja luukudoksessa. Lisäksi tasapainossa ja havaintomotorisissa toiminnoissa tapahtuvat muutokset vaikuttavat fyysiseen toimintakykyyn. Prosessia, jossa henkilö kokoaa informaatiota aistielinten avulla ympäristöstä ja omasta toiminnastaan ympäristössä, tarkoitetaan havaintomotorisella toiminnalla. Opetushallituksen (2014) mukaan fyysinen toimintakyky ilmenee kykynä huolehtia päivittäisistä toimista, liikkumisesta omin voimin sekä harrastamisesta. Kettunen ym. (2009, 91) kertovat, että fyysiseen toimintakykyyn liittyy tavoite suoriutua monenlaisista toiminnoista vaihtelevissa olosuhteissa. Fyysistä toimintakykyä tarvitaan sekä arjen askareista selviämisessä sekä tehtävissä, jotka vaativat kehollista ponnistusta.

Pohjalaisen (2009, 48) mukaan fyysisen toimintakyvyn osa-alueet voidaan jaotella lihasvoimaan, hapenottokykyyn, havaintomotoriikkaan, nivelliikkuvuuteen ja kehon koostumukseen. Lihasvoimasta esimerkkinä voisi olla käden puristusvoima, hapenottokyvystä sydämen ja verisuoniston tehokkuus sekä havaintomotoriikasta reaktioaika. Lisäksi nivelten liikkuvuudesta esimerkkinä voisi olla olkanivelen koukistusliike ja kehon koostumuksessa lihasmassa ja rasvaprosentti. Opetushallitus (2014) taas jakaa fyysisen toimintakyvyn liikkuvuuteen, kestävyYTEEN, nopeuteen, taitavuuteen ja voimaan. Näitä osa-alueita jokainen pystyy kehittämään. Niiden voimavaroja ei kuitenkaan pysty varastoimaan vaan osa-alueita tulee ylläpitää ja kehittää säännöllisellä harjoittelulla. Kettunen ym. (2009, 91) mukaan myös psykososiaaliset tekijät ovat aina yhteydessä fyysiseen toimintakykyyn. Tämä tarkoittaa sitä, että yksilö joka tähtää monimutkaisten fyysisten taitojen omaksumiseen, tarvitsee psyykkiseltä puolelta vahvan motivaation sekä sosiaaliselta puolelta esimerkiksi ystävien ja ammatti-ihmisten tuen. Fyysisen toimintakyvyn ylläpito ja parantaminen toteutuu parhaiten silloin, kun yksilö pitää asiaa itselleen ja omalle hyvinvoinnilleen tärkeänä asiana.

Kettunen ym. (2009, 91) kertovat, että fyysinen toimintakyky ja terveydentila ovat yhteydessä läheisesti keskenään. Fyysisen toimintakyvyn rajoite voi esimerkiksi johtua sairaudesta. Fyysisen toimintakyvyn parantuminen voi taas tuoda lisää terveyttä ja pienentää jonkin sairauden merkitystä. Monissa ammateissa joutuu tekemään joka päivä jotain, mikä vaatii fyysistä työ- ja toimintakykyä. Jotta yksilö kykenee töihin, hänen tulee omata työtehtävänsä mukaisia taitoja toimintakyvyn

tietyt osa-alueet tulee olla kunnossa. Fyysistä toimintakykyä voi kehittää koko elämän ajan.

5.2 Psyykkinen toimintakyky

Rissanen (1999) sanoo Heimosen (2009b, 55) mukaan, että psyykkinen toimintakyky on monitahoinen käsite ja sen määritelmä riippuu mistä näkökulmasta käsitettä tarkastellaan. Kun käsitettä katsotaan laajasti, se tarkoittaa kykyä käsitellä ja vastaanottaa tietoa, muodostaa käsityksiä ympäröivästä maailmasta sekä kykyä kokea ja tuntea. Heimosen (2009b, 55) mukaan, että psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan, kuinka paljon yksilö kykenee käyttämään psyykkisiä voimavarojaan, kykyjään ja taitojaan tietyssä elämänvaiheessa töissä ja vapaa-ajallaan hänen omien tarkoitustensa ja tavoitteidensa vaatimalla tavalla. Terveiden ja hyvinvointin laitoksen (2014 b) mukaan psyykkisen toimintakyvyn käsite kytkeytyy ihmisen elämänhallintaa ja siihen kuinka tyytyväinen yksilö on elämäänsä. Lisäksi se liittyy mielenterveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin ja käsittää esimerkiksi mielialan, itsearvostuksen, omat voimavarat ja erilaisista haasteista selviytymisen. Ruoppila (2002) kertoo Heimosen (2009b, 55) mukaan, että psyykkisen toimintakyvyn erityispiirteenä on, miten henkilö on yhteydessä sisäiseen todellisuuteensa. Toisin sanoen, miten henkilö liittää toimintansa tavoitteet, minäkäsityksen ja tiedonkäsittelytoimintansa omaan toimintaansa. Tässä suhteessa merkittävässä asemassa ovat toiminnan ohjaus ja sen säätely. Aallon (2011, 1) mukaan psyykkisesti toimintakykyinen ihminen luottaa kykyynsä selviytyä arjen tilanteista, tuntee voivansa hyvin, arvostaa itseään, pystyy tekemään harkittuja päätöksiä ja suhtautuu realistisen luottavaisesti tulevaisuuteen ja ympäröivään maailmaan.

Heimosen (2009b, 55) mukaan psyykkisen toimintakyvyn tärkeitä osa-alueita ovat tiedolliset ja älylliset toiminnot, joita ovat muisti, havaitseminen, ajattelu ja oppiminen. Lisäksi keskeisiin osa-alueisiin kuuluu tiedollisessa ja älyllisessä toiminnassa tarvittavat omat toimintonsa sekä toiminnan tavoitteet, arvostukset, tarpeet, odotukset, asenteet ja normit. Heimosen (2009b, 55-56) mukaan kognitiiviset toiminnot, kuten muisti ja oppiminen kuuluvat psyykkisen toiminnan osa-alueisiin. Lisäksi osa-alueisiin kuuluvat persoonallisuus sekä mielenterveys sekä psyykkinen hyvin-

vointi sekä psykofysiologiset toiminnot jotka tarkoittavat esimerkiksi aistihavaintoja. Osa-alueita ovat asenteet, tarpeet, motivaatio ja toiveet sekä luovuus ja viisaus että elämänhallinta. Elämänhallinta tarkoittaa sopeutumista eri tilanteisiin, selviytymiskeinoja haasteiden edessä, elämän tarkoituksellisuuden kokemista sekä ongelmatilanteiden käsittelykykyä.

Aallon (2011, 2) mukaan psyykkisen toimintakyvyn yhteys terveyteen on kehämäinen ja monitahoinen. Psyykkisellä toimintakyvyllä on suuri merkitys sairauksista toipumisessa, pitkäaikaisten sairauksien kanssa elämään sopeutumisessa ja niiden hallinnassa sekä yksilön terveyden ylläpitämisessä. Hyvä psyykkinen toimintakyky edistää terveellisiä elämäntapoja, kun taas huono psyykkinen toimintakyky voi aiheuttaa käyttäytymistä joka johtaa terveysriskeihin sekä huono psyykkinen toimintakyky on itsenäinen riskitekijä esimerkiksi sydänsairauksissa. Yhtälö toimii myös toisin päin eli sairastuminen ja huono terveys vähentävät voimavaroja ja voivat heikentää psyykkistä toimintakykyä, jolloin keinot sairaudesta toipumiseen ja sen hallintaan heikkenevät.

5.3 Sosiaalinen toimintakyky

Simosen (2009, 64) mukaan sosiaalisen toimintakyvyn käsitettä ei pystytä määrittelemään yksiselitteisesti vaan siitä on olemassa useita teorioita ja malleja. Laajan määritelmän mukaan sosiaalinen toimintakyky on kykyä tulla toimeen yhteiskunnassa vallitsevien normien ja arvojen kanssa sekä toisaalta selviytymistä vuorovaikutussuhteissa, oman toimintaympäristön rooleissa ja arjen toiminnoissa. Kaksi keskeisintä sosiaalisen toimintakyvyn määritelmää Simosen (2009, 65) mielestä, jotka Rissanen (1999) on koonnut suomalaisista ja ulkomaalaisista tutkimuksista ovat seuraavat. Sosiaalinen toimintakyky on ihmisen ajankäyttöä, sosiaalisia kontakteja ja harrastuksia. Toinen määritelmä kertoo, että sosiaalisessa toimintakyvyssä on olennaista yhteisön ja yksilön vuorovaikutus, joka näyttäytyy henkilön kykyinä suoriutua sosiaalisista tilanteista sekä kykyä toimia yhteiskunnan jäsenenä sisältäen muodolliset sekä epämuodolliset suhteet. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2014c) mukaan sosiaalinen toimintakyky käsittää kyvyn olla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja toimia toisten yksilöiden kanssa. Tällöin sosiaalista toimin-

takykyä määrittävät vastuu läheisistä, suhteet omaisiin ja ystäviin, osallistuminen, sosiaalisten suhteiden sujuvuus ja elämän mielekkyys. Lisäksi sosiaalisen toimintakyvyn alueelle katsotaan kuuluvan esimerkiksi harrastukset ja vapaa-ajanvietto yhdessä toisten kanssa.

Seppäsen, Simosen ja Valveen (2009, 7) mukaan sosiaalinen toimintakyky käsittää kyvyn olla sekä toimia sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Sosiaalista toimintakykyä määrittävät suhteet ystäviin sekä omaisiin, sosiaalisten suhteiden toimivuus ja osallistuminen, mutta lisäksi vastuu läheisistä ja elämän mielekkyys. Sosiaalisen toimintakyvyn alueelle kuuluu myös harrastukset yksin tai toisten kanssa joko kotona tai kodin ulkopuolella.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen toteutus –pääluvussa kerron teemahaastattelun keinoin suorittamastani tutkimuksesta. Kerron mitkä olivat tutkimuskysymykseni, joihin halusin saada haastattelujen avulla vastauksia. Lisäksi kerron valitsemastani tutkimusmenetelmästä sekä tutkimuksen aineiston keruu- sekä aineiston analysointiprosessista. Luvun lopussa kerron tieteellisen tutkimuksen eettisyydestä ja luotettavuudesta sekä miten huolehdin kyseisistä asioista oman tutkimukseni kohdalla.

6.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni tehtävänä on selvittää teemahaastattelun keinoin, miten Avaus-hankkeen toimintaa voisi asiakkaiden mielestä kehittää vielä entistäkin parempaan suuntaan. Lisäksi selvitän, mitkä ovat ne tekijät, jotka Avaus -hankkeen asiakkaiden omasta mielestä hankaloittavat heidän työllistymistään. Opinnäytetyöni ensimmäinen tutkimuskysymys on: 1) miten Avaus-hanke voisi palvella ja auttaa työttömiä asiakkaitaan vieläkin entistä paremmin. Toisena kysymyksenä on: 2) mitkä ovat ne tekijät joiden vuoksi joillekin Avaus-hankkeen pitkäaikaisille asiakkaille ei löydetä työllistymis- koulutus- tai työharjoitteluratkaisua. Nämä ovat ne pääasiat, joihin haluan saada vastauksen suorittamani tutkimuksen avulla.

Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 26-27) mukaan tutkimustyötä aloittaessa joutuu ennen pitkää miettimään valitseeko tutkimusmenetelmäkseen laadullisen eli kvalitatiivisen vai määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen vai kenties yhdistää nämä kaksi. Kaksituhattaluvun taitteessa lisääntyi käsitys siitä, että nämä kaksi tutkimusmenetelmää voi sovittaa yhteen. Tutkimusongelman voidaan katsoa määrittävän osaltaan sitä, millainen tutkimusmenetelmä valitaan ja mikäli tutkimuksessa on monentyyppisiä ongelmia, niin tutkimuksessa voidaan yhdistää esimerkiksi laadullinen ja määrällinen tutkimus. Eräät tutkijat taas painottavat, että kun halutaan tutkia jonkun asian voimakkuudesta ja laajuudesta käytetään usein menetelmänä kvantitatiivista tutkimusta. Tutkija Layder painottaa, että kun tutkitaan sosiaalista toimintaa, niin tutkimuksen lähtökohtana täytyy olla merkitysten analysointi. Lisäksi mitä tiiviimmin tutkimus tarkastelee yksilöä ja vuorovaikutusta niin sitä perustel-

lumpaa on valita tutkimusmenetelmäksi kvalitatiivinen menetelmä. Määrällistä tutkimusta Layder suosittelee mieluummin makrotasolla liikkuvien ilmiöiden tutkimiseen. Suuri merkitys menetelmän valinnassa on tutkimuskohteella ja -ongelmalla. Kun halutaan tutkia yksilöjen tajunnan sisältöä, valitaan menetelmäksi laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen avulla pystytään paneutumaan paremmin merkityksiin, joita yksilöt antavat tapahtumille ja ilmiöille. Tämä tuo tutkimuksen kohteena olevien ihmisten äänen kuuluviin ja heidän näkökulmansa esille.

Tilastokeskuksen (2015c) mukaan puolistrukturoidussa haastattelussa suuri osa kysymyksistä on valmiiksi muodostettuja. Kuitenkin haastattelulomakkeella voi olla myös avoimia kysymyksiä sekä hyvin pelivaraa ja joustoa jättäviä kysymyksiä. Puolistrukturoitu haastattelumuoto antaa sekä haastattelijalle, että haastateltavalle huomattavaa joustavuutta. Hirsjärven ja Hurmeen mukaan (2001, 47) puolistrukturoitu haastattelu on strukturoimattoman ja lomakehaastattelun välimuoto. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymysten muoto on jokaiselle haastateltavalle sama, mutta haastattelun suorittava henkilö voi muuttaa kysymysten järjestystä. Kysymyksille ei ole olemassa mitään suoria vastausvaihtoehtoja vaan haastateltavat vastaavat kysymyksiin omin sanoin. Puolistrukturoidussa haastattelussa jokin näkökulma on ennalta päätetty, mutta ei kaikkea.

Tiittulan ja Ruusuvuoren (2005, 11) mukaan teemahaastattelu on puolistrukturoiduista haastattelumuodoista tunnetuin. Siinä käydään läpi aina samat aihepiirit ja samat teemat, mutta kysymysten järjestys ja muotoilu voivat vaihdella. Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 47) mukaan teemahaastattelulla ominaista on, että tiedämme haastateltavien yksilöiden kokeneen tietynlaisen tilanteen. Lisäksi tutkimuksen ja haastattelujen tekijä on tutkinut alustavasti kyseessä olevan ilmiön olennaisimpia osia, kokonaisuutta ja prosesseja. Tämän analyysin avulla tutkimuksen suorittava yksilö luo teemahaastattelurungon. Lopuksi haastatellaan tutkittavia henkilöitä ja selvitetään heidän yksilöllisiä kokemuksia tilanteita, joita tutkija on jo valmiiksi analysoinut.

Päädyin itse laadulliseen tutkimusmenetelmään ensinnäkin siksi, että projektin kautta ei olisi ollut tarjolla tarpeeksi suurta ryhmää laajamittaiseen määrälliseen tutkimukseen. Pitkäaikaisia asiakkaita, ilman minkäänlaista ratkaisua, ei listoilta olisi löytynyt niin paljoa ja vaikka olisi löytynytkin, niin tällaisen suuren massan ta-

voittaminen olisi ollut haasteellista. Laadullinen tutkimus tuntui valintana luontevalta, koska tarkastelin enemmän mikrotason ilmiöitä ja vaikutuksia. Halusin paneutua syvemmin haastateltavien ajatuksiin ja mietteisiin, sekä selvittää millaisia merkityksiä he antavat Avaus-hankkeen toiminnalle. Lisäksi halusin selvittää, mitä syitä he näkevät työttömyytensä taustalla olevan. Laadullisen tutkimuksen avulla sain paremmin irti palautetta, koskien hankkeen toimintaa sekä heidän äänensä ja näkemyksensä kuuluviin koskien omaa tilannettaan. Sain helposti Avaus-hankkeen henkilökunnan avulla kerättyä kuusi haastateltavaa, joille ei ollut hankkeen kautta löytynyt työllistymis- tai muuta ratkaisua.

Puolistrukturoitu teemahaastattelu oli luonteva valinta, koska suoritettuani työharjoittelun Avaus-hankkeessa keväällä 2014 tunsin hankkeen toimintatapoja sekä minulla oli alustava kuva hankkeen asiakkaista. Tutustuttuani vielä aiheesta kertovaan teoriaan osasin muotoilla alustavan teemarungon (LIITE 1) ja olennaisimmat asiat liittyen tutkimuskysymyksiin sekä asioihin mihin halusin saada vastauksia. Puolistrukturoitu teemahaastattelu jätti kuitenkin sopivasti tilaa muuttaa haastattelun kulkua tarvittaessa ja se antoi mahdollisuuden kysellä tarkempia tietoja tietyistä asioista.

6.2 Tutkimusaineiston kerääminen ja sen analysointi

Valitsimme yhdessä toimeksiantajani kanssa tutkimukseni kohderyhmäksi kuusi Avaus-hankkeen pitkäaikaista asiakasta. Viisi haastateltavista henkilöistä oli ollut Avaus-hankkeen asiakkaana kahdesta kolmeen vuoteen ja yksi haastateltavista puoli vuotta. Opinnäytetyöni toimeksiantajayrityksen edustajat soittivat haastateltaville ensiksi, johtuen tietosuojasäännöistä, ja kertoivat opinnäytetyöstäni ja tutkimuksestani. He keräsivät kuusi haastateltavaa ja lähettivät minulle heidän yhteistietonsa, jonka jälkeen soitin heille itse ja kerroin tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta sekä sovimme aikataulusta, milloin tulisimme haastattelut toteuttamaan. Haastattelin kuusi Avaus-hankkeen asiakasta marras- ja joulukuun 2014 aikana. Yhden haastattelun tein koulullamme, yhden Seinäjoen keskussairaalan eräässä kahvihuoneessa ja yhden työvoimatoimiston tiloissa. Kolme muuta haastattelua suoritin puhelimitse. Ennen haastattelujen aloittamista kerroin vielä lyhyesti mihin

tutkimusaineistoa käytetään, vaitiolovelvollisuudestani sekä pyrin luomaan välittömän ja luotettavan yhteyden haastateltavien kanssa. Kasvotusten tekemieni haastattelujen aluksi otin allekirjoituksen laatimaani sopimukseen (LIITE 2), jossa kerrottiin anonymiteetistä, haastattelun nauhoittamisesta sekä tutkimuksen julkaisemisesta internetissä opinnäytetyön valmistuttua.

Haastattelutilanteissa etenin teemojen mukaan välillä kuitenkin niiden järjestystä muuttaen. Lisäksi mikäli haastatteluissa nousi esille jokin olennainen seikka teemojen ulkopuolelta, niin puhuimme siitä lisää, jonka jälkeen palasimme suunniteltujen teemojen pariin. Haastattelujen lopuksi tarkistin aina, että tutkimuksen kannalta olennaisimmat asiat oli käyty läpi ja pyysin mahdollisesti tarkennuksia joihinkin osa-alueisiin. Haastattelut kestivät puolesta tunnista neljäänkymmeneenviiteen minuuttiin. Haastattelut onnistuivat kokonaisuudessaan hyvin. Kaikki haastateltavat kertoivat avoimesti Avaus-hankkeeseen liittyvistä kokemuksistaan ja mielipiteistään. Keskustelumme oli kaikkien kanssa luontevaa ja sain kartoitettua tarvitsemiä tiedot kaikkien osalta. Haastattelut sujuivat moitteitta, lukuun ottamatta sitä, että sairaantiloissa tekemässäni haastattelussa ulkopuolinen henkilö oli hetken aikaa läsnä haastattelutilanteessa. Haastateltava oli kuitenkin itse ehdottanut kyseistä haastattelupaikkaa eikä kyseisen henkilön läsnäolo näyttänyt vaikuttavan häneen millään tavalla. Lisäksi työvoimatoimiston tiloissa tekemäni haastattelun aikana muutama ulkopuolinen henkilö poikkesi hetkeksi haastattelutilaan. En kuitenkaan kokenut sen vaikuttavan millään tavalla haastateltavan kertomaan, koska haastattelu vain keskeytyi hetkeksi ja jatkui sitten rauhallisissa merkeissä.

Hirjärven, Remeksen ja Sajavaaran mukaan (2009, 221) tehtyjen haastattelujen analyysi, tulkinta ja johtopäätösten rakentaminen ovat tutkimuksen tärkein asia. Se on ydin asia, joka oli tavoitteena jo tutkimusta aloitettaessa. Analyysivaihe kertoo tutkimuksen tekijälle sen, millaisia vastauksia hän saa asioihin joita halusi tutkia. Voi olla, että tutkijalle selviää analyysivaiheessa, millä tavalla ongelmat, mihin haettiin vastauksia, olisi pitänyt oikeastaan muotoilla.

Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 135) mukaan analysointitapaa onkin syytä pohtia jo aineistoa hankittaessa. Mikäli tapaa on pohdittu ennalta, sitä voidaan hyödyntää punaisena lankana haastattelua ja sen litterointia suunniteltaessa. Mikäli aineistoa ei ole sen kokoamisvaiheessa jo samanaikaisesti tarkasteltu ja purettu, tulee ai-

neiston analysointi ja käsittely aloittaa niin pian kuin mahdollista aineiston koamisvaiheen jälkeen. Tällöin tutkijan inspiraatio on vielä päällä, aineisto on tuore sekä esimerkiksi tietoja on tässä vaiheessa vielä helpompi täydentää kuin myöhemmin, mikäli siihen ilmenee tarvetta. Tätä ohjetta ei kannata kuitenkaan noudattaa sokeasti, sillä jotkin ongelmat vaativat etäisyyden ottamista. Yksittäisten tulosten tarkastelussa tulee lisäksi muistaa niiden tarkastelu kokonaisuuden ja laajan perspektiivin valossa.

Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 138) mukaan tutkija voi valita kahdesta metodista, sen jälkeen kun aineisto on keruun jälkeen tallennettu. Ensimmäisessä vaihtoehdossa hän kirjoittaa aineiston sanasta sanaan puhtaaksi koko haastatteluvuoropuhelusta tai tehden valikointia peilaten aineistoa esimerkiksi ennalta määritettyihin teema-alueisiin. Toinen vaihtoehto on, että sanasta sanaan tehtävä litterointi jätetään tekemättä ja päätelmiä tehdään tallennetuista aineistosta suoraan. Itse valitsin omaksi analysointitavakseni haastattelunauhojen litteroinnin, sillä koin, että se on itselleni järjestelmällisempi ja selkeämpi tapa hahmottaa ja tarkastella aineistoa.

Litteroin keräämääni tutkimusaineiston ennalta asettamieni teema-aiheiden mukaan, mikä helpotti aineiston loogista jäsentämistä. Tämän jälkeen aineistoa oli helppo lukea, yhdistellä ja kuvailla sekä tulkita selkeässä järjestyksessä. Koko tutkimuksen analyysi pohjautui viiteen teemaan sekä jokaiselta haastateltavalta kerättyihin perustietoihin. Viisi teemaa olivat asiakkaan taustatiedot, Avaus-hanke yleisesti, ensimmäinen tapaaminen hankkeen työntekijän kanssa, toinen tapaaminen työntekijän kanssa sekä sen jälkeinen aika sekä Avaus-hankkeen kehittäminen ja asiakkaan tämän hetkiset toiveet. Kaikilta haastateltavilta keräämissäni perustiedoissa kysyin haastateltavien ikää, tämän hetkisen työttömyysjakson kestoa sekä kauanko he olivat olleet asiakkaina Avaus-hankkeessa. Näiden neljän teeman alle olin laatinut alakysymyksiä, jotka toimivat hyvin haastattelun tukena. Pyrin kysymään haastattelujen aikana kysymykset niin, että en johdattelisi kysymyksen asettelulla haastateltavan vastausta mihinkään suuntaan. Teemahaastattelu oli osuva valinta omaksi tutkimusmenetelmäkseni, koska teemoihin jakamisen ja alakysymysten avulla oli helppo saada vastaukset tutkimusongelmiini. Lisäksi sel-

keä teemoihin jakaminen auttoi analyysivaiheessa jäsentämään kokonaisuutta selkeään järjestykseen.

6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 23-24) mukaan tutkijan on otettava huomioon tutkimusta tehdessään monia eettisiä kysymyksiä. Yleisesti hyväksyttyjen tietojen hankintaan ja julkaisemiseen liittyvien tutkimuseettisten periaatteiden tunteminen sekä noudattaminen on jokaisen tutkijan omalla vastuulla. Tutkimuksen teossa tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, jotta tutkimuksesta tulee eettisesti hyvä. Neuvottelukunta, jonka Suomen opetusministeriö on asettanut, on luonut ohjeet tieteellisten menettelykäytäntöjen noudattamiseen. Ohjeet kertovat, että hyvää tieteellistä käytäntöä harjoittava tutkija noudattaa tarkkuutta, rehellisyyttä ja yleistä huolellisuutta tutkimustyönsä koko prosessin aikana. Lisäksi tutkijoiden tulee seurata eettisesti hyviä sekä tieteellisen tutkimuksen vaatimusten mukaisia tutkimus-, tiedonhankinta- sekä arviointimenetelmiä sekä toteuttaa asiaan kuuluvaa avoimuutta julkaistessaan tutkimustensa tuloksia. Neuvottelukunnan asettamissa ohjeissa korostetaan, että tutkijoiden tulee ottaa omassa tutkimuksessaan huomioon muiden tutkijoiden työ asianmukaisella tavalla, sekä antaa muiden tutkijoiden työlle niille kuuluva arvo ja kunnioitus omassa työssään ja julkaistessaan oman tutkimuksensa tuloksia. Tutkijoiden on suoritettava koko tutkimusprosessi suunnittelusta raportointiin asti vaatimusten mukaisesti, jotka ovat ominaisia tieteelliselle tiedolle. Olennaista on ennen tutkimuksen aloittamista huomioida tutkimusryhmään liittyvät oikeudet ja velvollisuudet sekä vastuut ja esimerkiksi tutkimustulosten omistajuusoikeudet.

Mäkisen (2006, 82-87) mukaan tutkimusta tehdessä on olennaista, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt ovat mukana vapaaehtoisesti. Lisäksi tutkimukseen myönnetty rahat tulee käyttää siihen, mihin ne on hakemuksessa ilmoitettu käytettäväksi. Mäkisen (2006, 99) mukaan monien tiedemiehien mukaan moraalisesti väärä toiminta ei kuulu tieteen tekemiseen. Jotkut tosin katsovat, että joskus tarkoitus pyhittää keinot.

Lähdin itse rakentamaan tutkimustani hyvän suunnittelun kautta. Pohdin ennen kaikkea sitä, mihin kysymyksiin halusin tutkimuksellani saada vastauksia. Suunnittelin ja ennakoin tulevia haastattelutilanteita ennen niiden toteuttamista ja mietin miten ne saataisiin onnistumaan mahdollisimman hyvin. Huolehdin vaitiolovelvollisuuteen ja tietosuojaan liittyvistä käytännöistä. Opinnäytetyöni toimeksiantajataho soitti alustavasti haastateltaville ja keräsi minulle nimilistan, joita sain sitten itse lähestyä. Näin ollen saimme ohjattua tutkimukseeni vain henkilöitä, jotka olivat suostuneet siihen, että esimerkiksi ylipäättään sain tietää heidän olevan Avaus-hankkeen asiakkaita. Ennen tutkimushaastattelujen aloittamista tein haastateltaville selväksi, missä tutkimus julkaistaan ja, että he säilyttävät anonymiteettinsä lopullisessa opinnäytetyössäni. Olen kertonut toimeksiantaja taholle opinnäytetyöni julkaisuun liittyvistä asioista sekä täyttänyt tutkimuslupahakemuksen heidän toiveestaan. Opinnäytetyöni eettisyyteen liittyy myös se, että kun opinnäytetyöni sisältää paljon lainattua tekstiä eri julkaisuista, niin olen kohdellut muiden tutkijoiden ja asiantuntijoiden tekstejä kunnioittavasti niitä lainatessani. Lähdemerkinnät ovat asiaankuuluvalla tavalla merkattuna sekä lainatut asiat on pyritty ilmaisemaan tavalla, joka vastaa tutkijoiden omaa ajatusta kustakin asiasta.

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 231) mukaan tutkimustyössä yritetään välttää virheitä, mutta silti tutkimustulosten pätevyys ja luotettavuus vaihtelevat. Tästä johtuen jokaisessa tieteellisessä tutkimuksessa arvioidaan tehdyn tutkimuksen reliaabeliutta eli luotettavuutta. Mäkisen (2006, 87) mukaan reliaabelius tarkoittaa tarkemmin ottaen sitä, kuinka luotettava ja pysyvä käytettävä tutkimusmenetelmä on sekä kuinka johdonmukaisia ja pysyviä tutkimustulokset ovat. Reliaabelius toteutuu, mikäli tutkimusmenetelmä antaa samanlaisessa tutkimustilanteessa saman lopputuloksen kuin edellisellä kerralla. Omassa tutkimuksessani huomasin, että haastateltuani kuusi Avaus-hankkeen asiakasta, uusia tutkimustuloksia ei enää oikein tullut ja haastateltavien vastaukset alkoivat toistua.

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 231) kertovat, että validius on toinen käsite, joka liittyy tutkimuksen arviointiin. Mäkisen (2006, 87) mukaan validiteetti tarkoittaa tutkimusmenetelmän pätevyyttä eli sitä, mittaako tutkimusmenetelmä asiaa, jota tutkimuksella on tarkoitus mitata. Validiteetista on kysymys esimerkiksi silloin, kun tutkija miettii alustavia kysymyksiä tutkimushaastattelua varten. Ymmärtääkö

haastateltava kysymykset oikein, niin kuin tutkija tarkoitti. Ovatko kysymykset siis yksiselitteisiä ja päteviä. Omassa tutkimuksessani pyrin huolehtimaan kyseisestä seikasta niin, että muotoilin haastateltavilta kysymäni kysymykset mahdollisimman selkeästi ja ymmärrettävästi. Lisäksi seurasin haastateltavien eleitä ja kuuntelin heidän vastauksiaan tarkasti haastattelujen ajan, jotta huomaisin, mikäli haastateltava ymmärtäisi kysymykseni väärin.

Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran (2007, 227) mukaan kaikenlaisen tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta tulisi aina arvioida. Tutkimuksen luotettavuus vahvistuu, kun tutkija selostaa tarkasti tutkimuksen toteuttamisen. Tutkijan on selostettava tarkasti tutkimuksen kaikista vaiheista. Olosuhteet joissa aineisto on tuotettu, on kerrottava totuudenmukaisesti ja selvästi. Lisäksi on kerrottava esimerkiksi haastatteluihin käytetty aika ja häiriötekijät. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 231) mukaan analyysivaiheessa tulisi lukijalle kertoa alkujuurista, joiden pohjalta aineistoa on esimerkiksi luokiteltu. Tutkimustuloksia tulkittaessa lukijalle on taas muistettava perustella, miksi tutkija on päätenyt kyseisiin tulkintoihin. Tarkkuus on avain asia laadullisen tutkimuksen validiudessa. Itse olen pyrkinyt kiinnittämään kyseisiin seikkoihin huomiota kertoessani omasta tutkimuksestani, sen aineiston keräämisestä ja analysoinnista sekä kertoessani tutkimustuloksista ja johtopäätöksistä.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustuloksissa pyrin vastaamaan asiakkaiden kertomien mielipiteiden pohjalta tutkimuskysymyksiini, jotka olivat: 1) miten Avaus-hanke voisi palvella ja auttaa työttömiä asiakkaitaan vieläkin entistä paremmin ja 2) mitkä ovat ne tekijät joiden vuoksi joillekin Avaus-hankkeen pitkäaikaisille asiakkaille ei löydetä työllistymiskoulutus- tai työharjoitteluratkaisua. Esittelen tulokset kuuden alaotsikon mukaan. Alaotsikot ovat taustatiedot, osaaminen ja hyvinvointi, tiedot, toiveet ja motivaatio, ohjaus ja vuorovaikutus, hankkeen kehittäminen sekä kokemukset työnhausta ja esteet työllistymiselle. Pyrin esittämään tutkimustulokset selkeästi ja loogisessa järjestyksessä, tuoden mukaan paljon suoria lainauksia haastatteluista. Suorien lainauksien perään olen nimennyt haastatellun henkilön esimerkiksi nimellä H1, joka tarkoittaa haastateltava 1. Tätä tapaa olen käyttänyt, jotta haastateltujen henkilöiden henkilöllisyys säilyy tunnistamattomana.

7.1 Taustatiedot

Taustatiedot. Haastattelin tutkimuksessani kuusi Avaus-hankkeen asiakasta. Henkilöistä viisi oli miehiä ja yksi nainen. Haastateltavat olivat iältään 38 – 58vuotiaita. Työttömyyttä eräällä haastateltavalla oli takanaan 8 vuotta ja muilla haastateltavilla yhdestä vuodesta neljään vuoteen. Avaus-hankkeen asiakkaana eräs haastateltava oli ollut puoli vuotta ja muut haastateltavat kahdesta kolmeen vuoteen. Yhtä lukuun ottamatta kaikilla haastateltavilla oli kaksi ammattitutkintoa suoritettuna. Osa oli suorittanut tutkintoja aikuis-iällä. Lisäksi kaksi haastateltavaa oli suorittanut lyhyitä kurssiluontoisia opintoja. Kahdella haastateltavalla oli jäänyt tutkintoja kesken. Yksi haastateltava oli nyt kiinnostunut oppisopimuskoulutuksesta, mutta normaalimuotoinen opiskelu ei ollut häntä varten.

Kaks vuotta sähköasentajakoulutus, kaks -vuotinen laivasähkökoulutus, kurssia ollu paljon, viikon ja kaks ja tietotekniikkakurssi oli kaks ja puoli kuukautta vuonna 95. Se oli ihan mukava ja täysaikainen kurssi. (H2.)

Haasteltujen henkilöiden työhistoriasta löytyi monenlaisia töitä. Suurin osa haastatteluista oli ollut monenlaisissa työtehtävissä välillä vaihtaen kokonaan alaa. Puo-

lelta haastatelluista löytyi kokemusta yrittäjänä toimimisesta. Työharjoittelusta haastateltavilla oli pääasiassa positiivisia ajatuksia ja osa oli suorittanut jossakin vaiheessa työharjoittelujakson.

Suurin osa on ollu suomalaisia konepajayrityksiä ristiin ja rastiin, niitä on toista kymmentä esimiestehtävissä kuin myös ihan duunarina sillon alkuaikoina. Kyllä yheksänkyl luvun sillon lamataitteessa ni mä en muuta keksiny ni mä rupesin yrittäjäksi 89 ja tuota se ny meni muutaman vuoden ja mä tein semmosen helvetin hyvän konkurssin hehehe, sitte siitä pätikätyöttömänä muutama vuosi ja sitte mä oon lentäny töiden perässä ympäri Suomee. (H6.)

7.2 Osaaminen ja toimintakyky

Osaaminen. Haastateltavat omasivat kohtuullisen hyvät työnhakutaidot. Eräs kertoi tutustuvansa yritykseen esitteiden ja internetin kautta ennen kuin menee työhaastatteluun ja kahdella haastateltavalla oli käytössään työpaikkavahti. Myös muut haastateltavat kokivat osaavansa laatia asianmukaiset työhakemukset ja ansioluettelot. Yksi haastateltavista tosin koki, ettei ole aina kovin innokas hakemaan töitä, koska on todella vaativa itseään kohtaan ja kokee helposti, että ei ole täysin pätevä kyseiseen työtehtävään.

Mä oon semmonen, että mun pitäs sitte aina hallita kaikki ennen ku minä koen, että minä oisin pätevä, kykenevä, että jos yks osa-alue napsahtaa ni hahahaha. (H4.)

Haastateltavat kuvasivat, että heiltä kyllä löytyy kaikilta tietynlaista ammatillista osaamista. Yksi koki, että voisi heti mennä kiinteistön huoltajaksi, mikäli paikka aukeasi ja toinen haastateltava koki omaavansa ammattitaitoa toimiakseen sähkömiehenä. Eräs haastateltava koki pystyvänsä toimimaan rekkakuskina, varastotyöntekijänä ja taksikuskina sekä sopivansa luonteeltaan mahdollisesti oppisopimuksen kautta lähihoitajaksi tulevaisuudessa. Yksi haastateltava koki olevansa lahjakas tarkkuutta vaativissa tehtävissä ja olevansa hyvä työntekijä esimerkiksi kasvihuoneelle. Yksi haastateltava kuvasi itseään levytyötekniikan ammattilaiseksi ja toinen haastateltava koki soveltavansa heti hyvin monenlaisiin metallialan töihin. Kaksi viimeksi mainittua henkilöä kokivat pystyvänsä myös esimiestehtäviin ja tuotannon suunnitteluun.

Rekkahommiin, varastohommiin, taksikuski, kyllä näitä niinku on ja lähihoitajahommiin oppisopimuksella jos on mahdollista ni siihen, että ei oo pois suljettu. (H3.)

No tietenki tätä tekniikan kaikkea tekniikan alan, metalli-alan. Asentajan hommathan on mielenkiintosta ja sitte tietenki nämä toimihenkilöhommathan on mielenkiintosta ja, että on monipuolinen kokemus tuotannon suunnittelusta ja työnjohdosta. (H5.)

Sosiaalinen toimintakyky. Haastateltavien sosiaalinen toimintakyky on kohtalaisen hyvä. Eräs henkilö oli parhaillaan kuntouttavassa työtoiminnassa, jossa hän saa olla ihmisten seurassa sekä hän toimi aktiivisesti ammattiyhdistystoiminnassa. Yhdellä haastateltavalla oli hyvä harrastus ja läheiset perhesuhteet äitiinsä ja sis-koonsa. Kahdella haastateltavalla oli puoliso ja lapsia sekä ystäviä. Eräs haastateltavista toi esiin, että kaipasi rinnalleen naisystävää ja yksi haastatelluista kuvasi avioeron ja työelämästä pois jäämisen karsineen kaveripiiriä, mutta hänen rinnalleen oli kuitenkin myös jäänyt monia tosiystäviä.

No on perhettä, on mies ja kolme lasta ja kymmenen lastenlasta ja on tässä nyt kavereita ja ihan kivasti ympärillä kaikkea. (H4.)

Joo no se nyt on tietenki vähä että mullaki on semmonen tilanne että mä oon yksinhuoltaja pojjan kans asutaan, että eikä täs nyt oo ketään naisystävääkään. (H5.)

Kyllähän mulla niinku tottakai kaveripiiri on karsiutunu, että sehän pyöri aikanaan sillan tän tota pariskuntien kans ku oltiin aviossa ja sitte taas työkavereitten kans, mutta se on muuttunu siitä niinku aika totaallisesti, mutta sinne on jääny varmasti ne totaalliset kaverit, jotka on riippumattomia kyseisistä asioista. (H6.)

Fyysinen toimintakyky. Fyysisessä toimintakyvyssä neljällä haastateltavalla oli työntekoon vaikuttavia puutteita. Heillä oli selkävikoja, mahdollinen hauraslihaksen repeämä, olkapäävaivoja, yksi kuntoutui keuhkoveritulpasta ja eräs henkilö ei voinut tehdä raskaita töitä, koska niskoissa oli kulumaa ja kädet puutuivat. Kaksi haastateltavaa kuvasi fyysisen hyvinvointinsa hyväksi. Fyysisen kuntoutuksen tarvetta oli siis monella haastateltavalla.

Mulla on selekä semmonen, että sieltä on kuvattu kulumat jo 33 -vuotiaana. Nyt on sitten, ei kuulemma pitäis enää pahentua, epäillä hauraslihaksen pitkän jänteen re-

peämää oikeassa olokapäässä elikkä ois leikkaustarve siihen, mutta ku tuota ylipainoa ni ne ei suostu leikkaamaan. (H1.)

Nyt oon kaks vuotta ollu tässä semmosella kuntouttavalla, ku mä sain keuhkoveritulpan ni mä oon ollu nyt sitte kuntouttavalla töissä sitte. (H3.)

No siis tuota yritän pitää päivittäin riippuu kelistä ni fysiikastani huolta ja aika hyvin oon pitänykki, että mä olen tota välttäny tällä liikunnalla sen mitä meidän suvussa on perinteisesti elikkä diabeetiksi. (H6.)

Psyykinen toimintakyky. Haastateltavat voivat psyykkisesti kohtuullisen hyvin. Yksi haastateltava oli saanut voimia ja rytmiä päiväänsä kuntouttavan työtoiminnan kautta ja toinen oli selättänyt burn outin, joka ehti kerran hieman uusiutuakin. Yhtä haastateltavan mieltä vaivasi jonkin verran talvisin psoriasis, mutta hän sai hoitoa siihen ja uskoi, että se selätetään pian.

Nyt tuo on kyllä paljon auttanu tuo kuntouttava työtoiminta. Mull' on painoki nyt vähä puonnu ja se on se, että vaikei se oo ku sen viis tuntia päivässä ni on kuitenkin jotain tekemistä ja saa rytmin päivään. (H1.)

Muuten fysiikan kautta menttaalipuoli ni pelittää. Ei tarte syödä diapameja tai muitakaan myrkkyjä. (H6.)

7.3 Tiedot, toiveet ja motivaatio

Tiedot. Kaikki haastateltavat olivat löytäneet Avaus -hankkeen työvoimatoimiston kautta. Avaus -hanke yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta herätti positiivisia ennakko-oletuksia. Myös yksi hieman epäileväisempi asiakas ajatteli kuitenkin, että samahan hanketta oli kokeilla, eihän siinä mitään tulisi menettämäänsäkään.

Mielenkiinto heräs niinku tosi korkealle, että mikä se on ja jos sieltä pääsee töihin ni sehä on tosi hieno juttu. (H3.)

No en mä välttämättä mitenkään hirveen innokas ollu, mutta aattelin, että voishan sitä nyt kahtoa, että etteihän siitä mitään haittaakaan oo. (H4.)

Toiveet. Yhtä lukuun ottamatta haastateltavat lähtivät hankkeen asiakkaaksi hyvin avoimin mielin vain katselemaan mitä hyötyä siitä voisi heille olla. Vain yksi haastateltavista tiesi selkeästi, että hän halusi hankkeen auttavan hänet töihin ja hänellä oli selkeä kuva siitä, millaisia töitä halusi tehdä.

No ei mulla ollu sen kummempia suunnitelmia, että minä aattelin, että katotaahan nyt mitä tulee. (H4.)

Kyllä tiesin, töitä! (H6.)

Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta haastatellut henkilöt pitivät ihmisten parissa tehtävästä työstä. He kokivat tulevansa toimeen kaikenlaisten ihmisten kanssa ja tykkäsivät ryhmätyöstä ja ihmisistä ympärillä. Tosin suurimmalle osalle heistä kävi myös yksin tehtävä työ.

Kyllä mä tuota niin, ei oo sinänsä niin hirveenä väliä, mutta kyllä mä tykkään ehkä kuitenkin enemmän tehdä niinku ihmisten kans niinku tiimityötä että siinä on työkaverit. (H5.)

Yksi haastateltavista kertoi selvästi, että tekisi mieluummin töitä yksin. Tosin hänkin pystyisi tekemään asiakaspalvelutyötä tarvittaessa, mutta esimerkiksi kassalla olosta hän kieltäytyisi.

Kassatyöskentely ei oo minun juttu myöskään, että minä pelekään että mulla on joku semmonen kumma peleko siinä, että mulle tulee ihan paniikkikohtaus jos minä yksin oon siinä jossakin. Muuten voin tulla niinku ihmisten kanssa jutella ja esitellä tavaroita ja tällasta niinku esimerkiksi kaupassakin. (H4.)

Motivaatio. Kysyttäessä motivaatiosta koskien töitä, työharjoittelua ja koulutusta sain monenlaisia vastauksia. Kaikki olivat kyllä motivoituneita tekemään töitä, mutta työn teolle ja työpaikan suhteen haastateltavat ilmaisivat monenlaisia ehtoja. Yksi haastateltavista oli todella innokas menemään töihin, kunhan työpaikka olisi enintään 80 kilometrin päässä kotoa. Seinäjoelle hän ei työn perässä esimerkiksi olisi ollut valmis muuttamaan. Työharjoitteluun hän olisi ollut valmis menemään, mikäli harjoittelupaikka löytyisi kotipaikkakunnalta. Pitkään koulutukseen hän ei olisi lähtenyt taloudellisista syistä.

Kyllä mä lähtisin töihin vaikka heti ku joku ottas. (H1.)

No ei ainakaan ihan heti vois muuttaa ku on tuossakin ku on niin, että me ei maksettu takuuvuokraa ollenkaan tuossa missä me nyt asutaan ja siinä on niin halapa vuokra. (H1.)

Eräs haastateltava ei aktiivisesti katsellut töitä. Hänen olkapäänsä olivat siinä kunnossa, ettei töitä tällä hetkellä edes pystynyt tekemään. Mikäli olkapäät olisivat olleet kunnossa, hän olisi ollut valmis ottamaan työpaikan korkeintaan 30 kilometrin säteellä kodistaan. Hän kertoi, että olisi ollut ihan mukava mennä töihin, mutta hän pärjäsikin kyllä ilman töitä. Työharjoittelua hän olisi voinut kokeilla jonkin aikaa.

Mitenkä vois sanoa, että mä kattelen jotaki, mutta ei voi sanoa, että mä aktiivisesti kattelen töitä, ei. (H2.)

Kyllähän mä aluksi voisin (kokeilla työharjoittelua), mutta eihän mulla oo niin hirveen suurta tarvetta. (H2.)

Eräs haastateltava oli todella motivoitunut palaamaan takaisin töihin, kun hän oli vain kuntoutunut keuhkoveritulpasta. Lisäksi hän oli valmis työharjoitteluun sekä kouluttautumaan uudestaan oppisopimuksen kautta tarvittaessa.

Ihan ympäri Suomea, että paikkakunta ei oo niinku ongelma, että missä töitä on ni sinne vaan sitte. Kaikki paikat on avoimet, että mikä vaan kiinnostaa ni sinne ja oppisopimukset tai sitte harjoitteluun ni se on ihan ok. (H3.)

Yksi haastateltava oli innokas menemään töihin, mikäli hänelle olisi löytynyt läheltä kotia mieluinen paikka. Koulunkäynti häntä ei oikein enää kiinnostanut, mutta työharjoittelussa hän oli jo ollutkin.

Kyllä se tietysti pitäis olla tässä lähellä, että aina mulla on se ollu juttu, että mä en mihinkään kauas lähe. Jos mä jostakin löydän semmosen, joka ois just minulle tarkotettu työpaikka ni mä oikein innosta puhkuen menisin. (H4.)

Eräs haastateltava oli sillä hetkellä koulutuksessa, joka kesti vuoden 2015 alkupuolelle. Hän oli kiinnostunut monenlaisista töistä, kunhan ne olivat monipuolisia. Hän olisi voinut mennä lyhyeen työharjoitteluun.

Kyllä aika monenlaista niinku sinänsä pystyy ottamaan vastaan kuhan se on vaan silleen monipuolista työtä. (H5.)

Yksi haastateltavista oli tehnyt välillä oikeastaan mitä tahansa pätkätöitä aina hetken aikaa. Vakituiseksi työpaikakseen hän ei tällä hetkellä olisi ottanut mitä tahansa työtä, mutta olisi pystynyt kyllä ottamaan mielekkään työpaikan vastaan jopa sadan kilometrin päästä kotoa. Koulutusta hän oli harkinnut ja oli valmis tarvittaessa työharjoitteluunkin saadakseen jalkansa niin sanotusti oven väliin.

Jatkuva haku on päällä kyllä koko ajan, että sillon ku tulee potentiaalisia paikkoja, mutta niitä ei kauheesti oo, ei oo tarjolla. (H6.)

Tää yhteiskunta sillai pitä hengissä ettei täällä näläkään kuole eikä taivasalla tartte olla, että jos sen saman rahan saa käteen tuolla postia jakamalla tuolla aamuneljältä ni mä en tiiä onko siinä mitään järkeä. (H6.)

7.4 Vuorovaikutus ja ohjaus

Vuorovaikutus. Haastateltavat pitivät kovasti tavasta, jolla Avaus -hankkeen henkilökunta oli vastaanottanut heidät ensimmäisessä yhteisessä tapaamisessa. Lisäksi haastateltavat ilmaisivat, että Avaus -hankkeen henkilökunta oli aidosti kiinnostunut auttamaan heitä töiden saamisessa. Avaus -hankkeen työntekijät olivat osanneet hyvin kuunnella asiakkaiden toiveita työnhakua koskien sekä muutenkin he olivat kohdelleet asiakkaita ystävällisesti ja olivat toimineet asiakaslähtöisesti. Haastatteluissa ilmeni, että kun haastateltava oli asioinut ensin työvoimatoimiston kanssa ja sen jälkeen tullut Avaus -hankkeen asiakkaaksi, niin henkilö oli ollut todella iloinen Avaus -hankkeen yksilöllisestä ja laadukkaasta toimintatavasta.

Tuli tosi hyvä fiilis ja semmonen, että on niinku ihmisiä, jotka oikeesti välittää muistakin ku ittestään. Niinku auttaa toisia saamaan töitä vaikka on vähä vaikea menneisyys ja työtilanne ja ne kyllä tsemppaa ylöspäin ja auttaa sen minkä voivat. (H3.)

Kuunteli, kyllä kuunteli, että ihan alansa ammattilainen, että en yhtään epäile, on niinku oikealla asialla. (H6.)

Vuorovaikutussuhteen haastatellut henkilöt kokivat heidän ja työhönvalmentajien välillä muutenkin onnistuneeksi. He kuvasivat suhdetta avoimeksi ja, että he olivat tulleet hyvin juttuun sekä eräs haastateltavista kertoi puhuneensa työhönvalmentajalle kuin vanhalle kaverille.

Ei oo mitään moittimista, että aivan avoin kyllä, mitään moittimista yhtään. (H2.)

Me ollaan juteltu niinku vanhat kaverit kaikesta muustaki ku Avaus-projektista ja työnteosta, että. (H6.)

Ohjaus. Haastatellut toivat esiin, että Avaus -hankkeen työntekijät olivat ammattitaitoista väkeä. Heillä oli haastateltujen mielestä paljon kontakteja alueen elinkeinoelämään ja he olivat aktiivisia sekä helposti lähestyttäviä.

Kyllä ne tunti tosi hyvin (alueen työpaikkoja) ja sitte niinku ihan ulkopaikkakunniltaki oli ihan tosi hyvin tuntemusta, että ja jos ne ei tienny ni ne otti kyllä selevää ku sano, että nyt ois tämmönen paikka auki. (H3.)

Tuntu, että niiltä voi kysyä niin kun rohkeemmasti, jos oli jotakin semmosta mikä tuli mieleen. (H4.)

Haastateltavien tullessa Avaus-hankkeen asiakkaiksi heille tehtiin alkuhaastattelu. Haastattelussa tutustutaan puolin ja toisin, kartoitetaan asiakkaan vahvuuksia, osaamista ja toiveita sekä mietitään millaista ratkaisua tilanteeseen lähdetään yhdessä hakemaan. Tähän hankkeen alkuhaastatteluun tai alkukartoitukseen haastateltavat olivat tyytyväisiä. Haastattelua kuvattiin avoimeksi keskusteluksi, jossa kuunneltiin asiakkaiden toiveita, haastattelu oli tarpeeksi perusteellinen ja siihen käytettiin tarpeeksi aikaa.

Mun mielestä se oli aika perusteellinen kartotus, niinku se oli semmonen tosi lämminhenkinen ja avoin keskustelu. (H3.)

Kyllä mun mielestä ihan kohtuu hyvin ja monipuolisesti, että menihän siinä varmaan melkein tunti ku juteltiin. (H5.)

Haastateltavat kokivat, että heitä autettiin pääsääntöisesti hyvin hankkeen toimesta. He kokivat, että saivat apua tarvitsemisensa asioissa ja he ilmaisivat, että mikäli jotain tarvetta ilmaantuisi, niin hanke kyllä auttaisi heitä. Kaksi haastateltavaa toivoi kuitenkin tapaamisia kasvotusten hankkeen toimesta enemmän. Lisäksi yksi haastateltava nosti esiin, että Avaus –hanke olisi voinut ehkä avittaa tai tukea työntekijän valintaprosessia erään avoimen työpaikan kohdalla, jonne hankkeen asiakas oli hakenut. Kyseisestä työpaikasta ei koskaan tullut tietoa, että kuka teh-

tävään oli valittu, jolloin Avaus- hanke olisi voinut suositella kyseistä henkilöä aktiivisemmin tehtävään ja olla yhteyksissä organisaatioon, jossa paikka oli auki.

No ei oikeastaan, että kyllä ne on luvannu auttaa kaikissa ongelmissa jos jotaki on, että ei oo semmosta etteikö sieltä apua saisi, että mä oon ihan tyytyväinen. (H4.)

Sais se niinku olla tiheämpää se yhteydenpito ja tapaamisia saisi tietenki olla enempi niinku sen mukaan mitä ne kerkiää, mutta niinku, että saisi olla enempi tapaamisia. (H3.)

Siellä ei oo vieläkään tehty päätöstä tuotantopäällikön suhteen ni siitä Avauksen työntekijä mulle soitti ja mä soitin eka henkilölle X ja sit mä lähetin CV:ni ja osaamisalueeni luettelon ja ei oo paikkaa täytetty. Sit mä soitin uudelleen ja ei oo paikka täytetty ja luultavasti ei ole vieläkään, ni siinä Avaus-projekti ois voinu kenties niinku puhaltaa hiiliin vähän tulta. (H6.)

Avaus -hankkeella on tapana ilmoittaa avoimista työpaikoista, mitkä voisivat sopia asiakkaille, joko sähköpostilla, tekstiviestillä tai puhelimitse. Avoimista työpaikoista ilmoittaminen sai kahdenlaista palautetta haastatelluilta. Osa haastatelluista oli saanut hyvin ilmoituksia vapaista työpaikoista. Suurempi osa haastatelluista taas ei ollut tyytyväinen saamiensa työpaikkailmoitusten määrään tai ilmoitettavat työpaikat olivat heidän mielestään olleet välillä heille epäsopivia.

Kyllä sieltä on tullu ja ne sitte soittaaki kyllä, että nyt ois tämmönen, että käykö he juttelemassa siellä ensiksi ja minä, että no ilman muuta. (H3.)

Ei oo tullu ensimmäistäkään sen jälkehen. (H6.)

Paras ilmoitustapa haastateltavien enemmistön mielestä oli sähköpostitse. Tällöin tietoja avoimesta työpaikasta voi lukea rauhassa ja tiedot jäävät muistiin koneelle. Lisäksi puhelimitse ei kaikkia haastateltavia aina kaikkina päivän aikoina tavoita. Myös tekstiviesti kelpasi ilmoitustapana suurimmalle osalle haastateltavista. Yksi haastateltava kertoi puhelinsoiton olevan paras ilmoitustapa. Puhelimitse hänet saa aina kiinni sekä hän voi näin ollen heti kertoa onko kiinnostunut paikasta vai ei.

No sähköposti ku on siinä ainaki, sitten näköö ku kaikki mitä on , ku unohtaa heleposti jos soittaa ja kaikkia informaatiota ni. (H2.)

Kaikki käy, pääasia, että jäljet jää, että jos mua ei tavoita ni sähköposti on site seuraava mikä on 24/7 mulla kone auki. (H6.)

7.5 Hankkeen kehittäminen

Hankkeen kehittäminen. Haastatellut henkilöt suhtautuivat myönteisesti Avaus - hankkeen toimintaan ja olemassa oloon. He kokivat, että siitä oli apua työttömille ihmisille sekä toivoivat, että hanke jatkuisi ja laajentaisi toimintaansa entisestään.

Tämmönen projekti mun mielestä saisi jatkua aina ja aina vaan laajentaa sitä, paljon on niinku semmosia nuoria ja vanhempia, että ei ite osaa hakea töitä siltä lailla. (H3.)

Osa haastatelluista ei osannut kertoa, miten hanke voisi toimia vielä entistä paremmin, mutta osalla haastatelluista oli jonkinlaisia ideoita. Haastatteluissa nousi esiin, että kasvokkaisia tapaamisia asiakkaiden ja työhönvalmentajan välillä toivottiin enemmän, esimerkiksi vähintään puolen vuoden välein. Myös puhelimitse ja sähköpostin välityksellä tapahtuvaa yhteydenpitoa toivottiin enemmän.

Kyllähän sitä vois vähä useamminkin tavata, taikka semmonen puolen vuoden välein. (H1.)

Sitä yhteydenpitoa enempi ja tapaamisia enempi, että se on paljon helpompaa naamatusten jutella ku puhelimen välityksellä tai koneen kautta. (H3.)

Haastatteluissa nousi esiin, että joskus olisi hyvä tutustua yritykseen ennalta paremmin, ennen kuin sieltä mennään yhdessä työhönvalmentajan kanssa kysymään töitä.

En mä tiiä, voishan sitä niinku toisella lailla niinku valmentaa enempi ennen ku mennään kysymään, että ottaa enempi selevää firmasta, että minkälainen se on se firma. (H3.)

Eräs haastatelluista sanoi, ei niinkään kehitysehdotukseksi, mutta palautteena hankkeelle, että hän tarvitsee henkilöä, joka kannustaa häntä sekä antaa tarpeeksi tilaa ja miettimisaikaa. Henkilö oli iloinen, että juuri näin hanke oli hänen kohdallaan toiminutkin.

Ehkä mä tarvihten just jotaki semmosta joka vähä mua potkii persuuksille, että pitää saaha aina vähä aikaa miettiä ja pohtia mielessäni näitä ja sitte minä totean, että ei-hän tämä paha juttu ookkaan ja sitte taas mennään seuraavalle rappuselle. (H4.)

Samainen haastateltava kertoi, että hän oli tullut hyvin juttuun erään hankkeen työntekijän kanssa ja he olivat yhdessä päättäneet, että asiakas menee työharjoitteluun. Työharjoittelun loppupuolella asiakkaan oma työhönvalmentaja oli vaihtanut työpaikkaa pois Avaus -hankkeesta ja asiakkaan työharjoittelun loputtua kuukaan ei ollut ottanut häneen yhteyttä hankkeen taholta. Asiakas ja työhönvalmentaja olivat sopineet, että harjoittelujakson jälkeen mennään taas seuraavalle askelmalle hänen työllistymisessä. Asiakas jäi kuitenkin puoleksi vuodeksi ilman yhteydenottoa ja koki, että hän palasi työllistymisessään lähtöruutuun.

Mun mielestä meillä meni tosi hyvin, niinku tultiin toimeen ja juttuun, mutta sitte se yhtäkkiä jäi pois ja sitte siinä oli varmaan puoli vuotta ettei kuulunu hiiskaustakaan mistään. Sitte on taas ihan samassa pisteessä ku silloin monta vuotta sitten. (H4.)

7.6 Kokemukset työnhausta ja esteet työllistymiselle

Kokemukset työnhausta. Suurin osa haastatelluista henkilöistä koki työnhakemisen Suomessa haastavaksi, eräs haastateltava välillä jopa toivottomaksi. Yksi haastatelluista sanoi, että on vaikeaa päästä edes työhaastatteluun asti vaikka lähettää todella paljon työhakemuksia. Vain yksi haastateltavista kertoi, ettei työnhakeminen Suomessa varmasti keskimäärin niin vaikeaa ole.

Kyllähän aika toivottomalta alkaa tuntua tällä alueella (H1.)

Sä saat tehdä puoli vuotta töitä et sä pääset ees yhteen haastatteluun mun koulutuksella ja kokemuksella (H6.)

Esteet työllistymiselle. Haastatellut löysivät oma-aloitteisesti monia sekä yksilöllisiä, että yhteiskunnallisia syitä siihen, miksi työllistyminen heidän omalla kohdallaan oli vaikeaa. **Yksilölliset esteet.** Haastatteluissa nousi esiin, että henkilöt epäilivät heidän korkean ikänsä vaikuttavan negatiivisesti työnsaamiseen.

Minä ainakin näinä aikoina ni 59 -vuotiaana ni minä en niinku yhtään ajattele, että kukaan haluais näin vanhan työmiehen enää ottaa töihin. (H2.)

Kyllä nuo nuoret vissiin pääsee helepommin, että ne alkaa vissiin jo naureskella tämän ikäselä. (H5.)

Suurimmalla osalla haastatelluista henkilöistä oli puutteita fyysisessä toimintakyvyssä, jotka vaikeuttivat työnhakua ja saantia. Eräällä henkilöllä oli runsaasti ylipainoa, toisen henkilön olkapääät olivat huonossa kunnossa ja eräs haastateltu ei pystynyt tekemään raskasta työtä niskanikamien kulumien takia.

Ja sitte justiinsa, että ne kattoo sen, että ku on ylipainoinen ettei jaksa mitään. Ne ei ees yritäkkään, että jaksako vai eikö. (H1.)

Mutta olokapääthän mulla on kuvattu että ne on aika huonossa kunnossa, mutta oikea käsi nyt on säilyny aika hyvin, mutta tämä vasen ni mä en saa enää tätä vasenta kättä ylös ollenkaan, että nyt on niin huono että tällä hetkellä mä en niinku pysty ottamaan minkäänlaista työtä. (H2.)

Eräs henkilö uskoi, että suhteet auttaisivat työllistymisessä paljon, mutta niitä hänellä ei valitettavasti ollut. Eräs haastateltavista uskoi, että hänen työn saantiinsa vaikuttivat negatiivisesti nuoruudessa tehdyt tyhmyydet. Hänellä oli kyseisistä ajoista joitakin rekisterimerkintöjä, jotka olivat olleet työllistymisen esteenä ainakin Etelä-Pohjanmaalla.

Eräs haastatellun henkilön omassa aktiivisuudessa on ollut parantamisen varaa. Lisäksi hän koki, että koulutuksen puute on yksi syy, miksi on vaikeaa työllistyä. Hän vaati itseltään paljon. Mikäli hän ei osannut jotakin työtä todella hyvin, niin hän ei hakenut kyseiseen paikkaan, sillä koki, ettei kuitenkaan ole tarpeeksi osaa-va ja pätevä.

En nyt vaan oikeen tullu hakeneeksi. (H4.)

Täytyy sanoa, että emmä ny mitenkään hirveen innokas oo niitä kahtelemaan, että sitte kuitenkin niissä se koulutus on semmonen, mitä minulla ei oo, että se aina sitte ku mä oon semmonen, että mun pitäa aina hallita kaikki enne ku minä koen, että minä oisin pätevä. (H4.)

Suurin osa haastatelluista henkilöistä halusi tehdä vain tietynlaisia töitä. Eräs haastatelluista katsoi esimerkiksi, että töitä mitä hän hakee, on vähän lähialueella missä hän asuu. Hän haluaa monipuolista työtä esimerkiksi toimihenkilö tai työnjohtotöitä, mikä osaltaan karsii paljon vapaita työpaikkoja pois.

Onhan se tietysti, että eihän nuita työpaikkoja hirveesti oo ja mulla nyt pitäis olla kuitenkin semmosta monipuolista hommaa, että täälläpäinkään ei taho hirveesti olla tämmösiä toimihenkilö- ja työnjohtohommia. (H5.)

Eräs haastatelluista uskoi, että työnantajat voivat katsoa negatiivisessa valossa sitä, kun hän on ollut jo jonkin aikaa työttömänä ja ammattitaito on heidän mielestään ehkä jo vanhentunutta. Eräs haastateltava kertoi, että häntä ei oteta helposti suorittavan tason työtehtäviin. Hänellä on nimittäin korkea koulutus ja yritykset katsovat, että hän ei tule toimimaan pitkään suorittavassa työssä vaan siirtyy heti mahdollisuuden tullen eteenpäin.

Koska mulla on trukkikortit sun muut ni oon kaupannu että ottakaa mut trukkikuskiksi ni sellanen normaali terve asenne on että sä oot koulutettu niinku vaativampiin hommiin ni heti ku semmonen paikka tulee ni ovi heilah-
taa ja sinä häivyt, se loppuu se haastattelu suurinpiirtein siihen, ne kattoo että minä en oo pitkäaikainen työntekijä vaikka minä haluaisin olla. (H6.)

Haastatteluissa nousi esiin, että ihmisillä ei ole mahdollista tai he eivät halua muuttaa töiden perässä toiselle paikkakunnalle. Eräs haastatelluista sanoi esimerkiksi, että Seinäjoella olisi kiinteistönhoitajan töitä, mutta hän ei ole halukas vaihtamaan paikkakuntaa.

No ei ainakaan tuu ihan heti mieleen muuttaa, että tuosaki meillä on nyt niin, että mejän ei tarvinnu maksaa takuuvuokraa ollenkaan ja siinä on muutenki niin halpa vuokra. (H1.)

Yhteiskunnalliset esteet. Eräs haastateltava epäili, että eduskunnan ajaman nuorisotakuun myötä hänen työllistymisensä vaikeutuu entisestään.

Ja ku ne hössöttää sitä nuorisotakuuta, ni eihän ne ku ne ottaa niitä nuorempia sitte. (H1.)

Eräällä haastateltavalla oli kokemusta aloilta, joiden työllisyystilanteessa on paljon kausivaihtelua. Lisäksi hän oli kouluttautunut puutarhanhoitajaksi, joka on kausi-

työtä hyvin pitkälle. Hän koki, että alueella, missä hän asuu, on tarjolla vain töitä mitkä eivät kiinnosta häntä, kuten hoitotyötä ja myyjän töitä.

Mä en koe olevani mikään semmonen työntekijä mitä tällä alueella just oliski kaikkia hoitotyötä ja myyjäntyötä ja tämmöstä, ku se ei oo minun juttu ni eipä täällä sitte muita oookkaan. Hoitotyössä yksinkertasesi ku mä en vaan oo yhtään hoitajatyyppe ni mä en tykkää, että minun pitää mennä jonku ihmisen lähelle tai joku hyhyhyhyhyhyhyhyhyhy ei! (H4.)

Eräs haastateltavista koki, että hänenlaisilleen osaajille on nykyään vähemmän kysyntää työmarkkinoilla. Konepajateollisuus ei ole saanut nykyään hänen mielestään enää paljoa tilauksia sekä alalla eletään niukkoja aikoja ja työntekijöitä lomautetaan. Hän kertoi, että yritykset käyttävät resurssinsa ja työvoimansa äärimmäisen tehokkaasti ja palkkaavat uutta henkilökuntaa vasta sitten kun on aivan pakko.

Suunta on ollu, että esimiehiä on poistettu ja sitte vasta ku yrittäjän omat rahkeet ja pumppu pettää ni sen on pakko ottaa joku tilalle ku vanhat esimiehet joko palaa loppuun tai sairastuu tai ne kuoloo pois. (H6.)

Konepajat täällä ainakin näin ni ne elää kädestä suuhun ja tilauskanta on puoltoista viikkoa, että tuota. Porukkaa on välillä pakkolomilla ja välillä ei. (H6.)

Useat haastatelluista henkilöistä katsoivat, että työllisyystilanne ei ole Etelä-Pohjanmaalla kovinkaan hyvä. Eräät haastatelluista täydensivät, että työllisyystilanne on huono nimenomaan niillä aloilla, joihin heillä on ammattitaitoa. Eräs haastatelluista mainitsi, että Etelä-Suomessa riittäisi hänelle töitä, mutta siellä on kallista asua. Hän mainitsi myös vallitsevan laman ja huonon taloustilanteen sekä yritysten tekemät lomautukset yhdeksi syyksi miksi on vaikeaa saada töitä.

Etelään, on vaan kylmä totuus, että siellä on työmaata, mutta kallis asua. (H3.)

Ainaki 30-40 hakemusta oon laittanu ympäri Suomen, että aina tulee, että tällä hetkellä ei voida työllistää, että on lama ja on lomautettu ja sillonhan ei voi työllistää uutta. (H3.)

8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Lähdin tekemään tutkimukseni teema-haastattelurunkoa ennakkotietojen perusteella, mitä minulla oli Avaus -hankkeen asiakasprosessista. Päätin kerätä perustietoja, joita olivat haastateltavien ikä, heidän nykyisen työttömyysaikansa kesto sekä asiakkuuden pituus Avaus -hankkeessa. Näiden perustietojen jälkeen olin jakanut lopun haastattelurungon viiteen teemaan, joita olivat asiakkaan taustatiedot, Avaus -hanke, ensimmäinen tapaaminen Avaus -hankkeessa, toinen tapaaminen ja sen jälkeinen aika ja Avaus -hankkeen kehittäminen ja asiakkaan tämän hetkiset toiveet. Avaus -hankkeen asiakasprosessi ei kuitenkaan ollut niin samanlainen kaikkien haastateltujen kohdalla, kuin olin luullut ja näin ollen käytännön haastattelut eivät menneet suoraan teema-haastattelurunkoa mukaillen. Olin kuitenkin pohtinut edellä mainittujen teemojen alle runsaasti alaotsikoita ja apukysymyksiä, joten kyseinen asia ei haitannut tutkimustani.

Tutkimustulosten esittelyä varten muodostin yhteensä kuusi otsikkoa, koskien haastatteluissa käsittelemiämme asioita. Ensimmäisenä oli jo mainitsemani taustatiedot sekä toisena osaamisen ja hyvinvoinnin. Kolmas otsikko oli tiedot, toiveet ja motivaatio, neljäs ohjaus ja vuorovaikutus, viides hankkeen ja viimeinen eli kuudes otsikko oli kokemukset työhausta ja esteet työllistymiselle.

Kokonaisuudessaan tutkimukseni onnistui hyvin ja antoi vastauksia asettamiini tutkimuskysymyksiin. Valitettavasti mitään mullistavia ideoita Avaus -hankkeen kehittämistä kohtaan haastatellut eivät osanneet kertoa, mutta he kertoivat useita kehittämisideoita hanketta kohtaan ja heillä oli selkeitä mielipiteitä siitä, miksi heidän on vaikeaa päästä työmarkkinoille.

Seuraavassa johtopäätökset -osiossa kerron tutkimuskysymysteni suunnassa tutkimustulosten pohjalta tekemiäni johtopäätöksiä sekä peilaan niitä teoriataustaan sekä aihetta sivuaviin aikaisempiin tutkimuksiin.

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni oli, että miten Avaus-hanke voisi palvella ja auttaa työttömiä asiakkaitaan vielä entistä paremmin. Ensiksi kuitenkin mainittakoon vielä, että Avaus -hanke ja sen henkilökunta saivat haastatelluilta henkilöiltä todella hyvää palautetta monesta asiasta. Haastatellut ajattelivat, että oli hienoa,

että tällainen hanke on olemassa ja toivoivat sille jatkoa, koska hanke on suunniteltu jatkuvan vuoden 2015 loppuun. Lisäksi henkilökunta oli ottanut heidät hyvin vastaan heti ensimmäisestä tapaamisesta lähtien, ollut aidosti kiinnostunut heistä ja kuunnellut heidän toiveitaan. Pikkusaaren (2012, 93-95) mukaan vuorovaikutuksessa ja ohjauksessa työhönvalmentajan tulee osoittaa aitoa kiinnostusta asiakasta ja hänen tilannettaan kohtaan. Valmentajan työote on oltava keskusteleva, vastavuoroinen ja työhönvalmentajalla tulisi aidosti pyrkiä ymmärtämään asiakkaan tilannetta ja näkemyksiä. Myös Vaarnan tutkimuksessa (2014, 21-22) työhönvalmennukseen osallistuneet henkilöt kokivat tärkeäksi, että heidän tilanteestaan oli tiin aidosti kiinnostuneita. Avaus –hankkeen työhönvalmentajat olivat haastateltujen mukaan osanneet kannustaa heitä hyvin. Pikkusaaren (2012, 93-95) mukaan valmentajan tulee osata kannustaa, innostaa ja motivoida asiakkaitaan. Vaarnan tutkimuksessa (2014, 21-22) työhönvalmennuksen asiakkaille oli tärkeää, että he saivat osakseen kannustusten työhönvalmentajien taholta.

Heti asiakassuhteen alussa haastatelluilta oli kartoitettu perusteellisesti millaisia vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteita heillä oli ammatillisesti sekä kyselty perusteellisesti millaista apua asiakas toivoisi saavansa ja miten häntä voitaisiin auttaa. Pikkusaaren (2012, 101) mukaan valmentajalla on osattava kartoittaa asiakkaan taidot ja vahvuudet. Myös Vaarnan tutkimuksessa (2014) työhönvalmennettavat kokivat hyvänä, että heidän alkutilanteensa kartoitettiin perusteellisesti sekä heidän ammatillisia kiinnostuksen kohteita kuunneltiin työhönvalmentajien toimesta. Avaus -hankkeen haastatellut asiakkaat kehuivat työhönvalmentajien ammattitaitoa ja alueen elinkeinoelämän tuntemusta. Haastatellut kertoivat lisäksi, että Avaus –hankkeen henkilökunta oli huomionut heidät yksilöllisesti ja vuorovaikutussuhteet työhönvalmentajan ja asiakkaiden välillä olivat toimineet hyvin. Pikkusaaren (2012, 26) mukaan työhönvalmennusta tulee tehdä yksilöllisesti, jokaisen yksilön oman tarpeen mukaan.

- Hienoa, että hanke on olemassa ja toivottavasti se jatkaa sekä laajentaa toimintaansa
- Henkilökunnan vuorovaikutustaidot
- Henkilökunta kannustaa, innostaa ja motivoi
- Perusteellinen ja laadukas alkuhaastattelu, jossa keskityttiin taitoihin, kiinnostuksen kohteisiin, vahvuuksiin ja kuunneltiin asiakasta
- Työhönvalmentajien ammattitaito ja paikallisen elinkeinoelämän tuntemus
- Asiakkaiden yksilöllinen huomiointi

Kuvio 1. Haastateltujen henkilöiden ilmaisemat hyvät puolet, Avaus –hankkeen tämän hetkisessä toiminnassa.

Joitakin kehittämisen kohtia haastatellut löysivät myös. Eräs kehittämistoive hanketta kohtaan oli, että kasvokkaisia tapaamisia olisi enemmän. Tapaamisissa istutaisiin alas ja etsittäisiin yhdessä avoimia paikkoja ja pohdittaisi niihin hakemista sekä asioita mitkä olisivat olennaisia, jotta henkilö onnistuisi saamaan kyseisen paikan. Härkäpään ym. tutkimuksessa (2013, 135-137) nousi esiin, että työhönvalmennettavat kaipaavat enemmän kahdenkeskeisiä tapaamisia työhönvalmentajan kanssa.

Puhelimitse ja sähköpostitse tapahtuvaa yhteydenpitoa toivotaan haastateltujen toimesta enemmän. Pikkusaaren (2012, 26-27) mukaan työhönvalmentajien tulisi mitoittaa tuen määrä jokaiselle asiakkaalle yksilöllisesti. Myös Vaarnan tutkimuksessa (2014, 21-22) työhönvalmennettavat kokivat, että kasvokkaisten tapaamisten ulkopuolisen yhteydenpidon onnistuminen oli tärkeää. Suurin osa haastatelluista Avaus -hankkeen asiakkaista toivoi, että heille ilmoitettaisi hankkeen tietoon tulleista avoimista työpaikoista sähköpostitse. Yksi oli kuitenkin taas ehdottomasti puhelinoiton kannalla, joten ehkä asiakkaiden kanssa suoritettavan alkuhaastattelun yhteydessä olisi hyvä kysyä, että mikä on kullekin asiakkaalle mieluisen ilmoitustapa.

Yksi haastateltava nosti esiin, että yhdessä voitaisiin tutustua paremmin niihin yrityksiin joihin mennään yhdessä vierailemaan ja mahdollisesti kysymään töitä. Olisi hyvä tietää vielä paremmin yrityksestä kokonaisuudessaan sekä sen toimintavasta. Pikkusaaren (2012, 29) mukaan työhönvalmentajan on tarjottava aktiivisesti sellaista tietoa, minkä hän tietää työllistyjän kannalta merkitykselliseksi. Eräs haastateltava antaa Avaus -hankkeelle kiitosta hänen yksilöllisestä huomioinnista. Hän kannustaa Avaus -hanketta jatkamaan asiakkaiden yksilöllistä palvelemista, jotta kaikkien erityistoiveet ja omat piirteet otetaan huomioon. Toiset esimerkiksi tarvitsevat enemmän miettimisaikaa ja etenevät työnhakuprosessissa hitaammin, mutta tämä tapa tulee heille sallia, samalla kuitenkin sopivasti kannustaen ja eteenpäin työntäen. Härkäpään ym. tutkimuksessa (2013, 135-137) työnantajat pitivät erittäin tärkeänä, että työhönvalmentajat tuntevat asiakkaansa hyvin, jotta he osaavat suositella yksilöllisesti heille esimerkiksi oikeanlaista työharjoittelupaikkaa.

Hanke saa palautetta siitä, että kun joku hankkeen työntekijöistä lähtee pois hankkeen palkkalistoilta, niin on tärkeää muistaa hoitaa kyseisen työntekijän menossa olleet asiakassuhteet laadukkaasti loppuun eri työntekijän toimesta. Asiakkaan tukemista esimerkiksi meneillään olevassa työharjoittelusuhteessa tulee jatkaa uuden työntekijän toimesta. Lisäksi tärkeiden tietojen siirtymisestä pois jäävältä työntekijältä kyseisten asiakkaiden uudelle työhönvalmentajalle on huolehdittava mahdollisimman hyvin, jotta valmentajan vaihtuminen ei hidastaisi tai vaikeuttaisi työnsaantiprosessia. Puolanne ja Sariola (2000) kertovat Ollikaisen (2007,21) mukaan, että laadukkaaseen työhönvalmennukseen kuuluu turvallisuus, joka tarkoittaa, että asiakassuhde sitoudutaan hoitamaan loppuun asti ilman asiakassuhteen määräaikaista päättymistä. Myös Pikkusaari (2012, 26-27) alleviivaa sitoutumisen tärkeyttä valmentajan ja valmennettavan yhteistyössä. Härkäpään ym. tutkimuksessa (2013, 135-137) työnantajaosapuoli kertoo toivovansa, että työhönvalmentaja panostaisi heidän väliseen yhteistyöhön sekä tukisi työhönvalmennettavaa asiakasta paljon hänen ollessa uudessa työpaikassa.

- kasvokkaisia tapaamisia enemmän
- puhelimitse ja sähköpostitse tapahtuvaa yhteydenpitoa enemmän
- kysyä asiakkailta ensimmäisessä tapaamisessa haluaako ilmoitukset vapaista työpaikoista puhelimitse, sähköpostilla vai tekstiviestillä
- tutustua perusteellisesti ennakolta yrityksiin mihin mennään yhdessä vierailemaan tai mitä suositellaan asiakkaalle
- asiakkaan henkilökohtaisen työhönvalmentajan vaihtuessa pyrkiä siihen, että asiakassuhde jatkuu saumattomasti ja olennaiset tiedot siirtyvät uudella valmentajalle

Kuvio 2. Haastateltujen asiakkaiden kehittämisehdotukset, koskien Avaus -hankkeen toimintaa.

Toinen tutkimuskysymykseni oli, että mitkä ovat ne tekijät joiden vuoksi eräille Avaus-hankkeen pitkäaikaisille asiakkaille ei löydetä työllistymis- koulutus- tai työharjoitteluratkaisua. Haastattelemani Avaus -hankkeen asiakkailta oli itsellään selkeitä mielipiteitä siitä, miksi heillä on vaikeuksia työllistyä. Yksilöllisistä syistä mainittakoon, että monet haastattelemani henkilöt olivat jo iäkkäämpiä ja moni heistä nosti esiin, että heidän korkea ikänsä on yksi syy siihen, miksi heillä on vaikeaa saada töitä. Parpon (2007, 48-52) mukaan korkea ikä vaikuttaa negatiivisesti työllistymiseen. Haastatellut henkilöt toivat esiin fysiikastaan johtuvia asioita, jotka vaikuttivat heidän työnsä hakemiseen. Eräs henkilö ei ollut enää fyysisesti parhaassa kunnossa, yhdellä oli ongelmia olkapäiden kanssa ja kolmas henkilö oli juuri kuntoutumassa keuhkoveritulpasta. Lisäksi yksi haastateltava ei pystynyt tekemään raskaita töitä niskaongelmien takia ja esiin nousi, että yhden haastatellun jaksamista saatettiin epäillä työnantajien taholta ylipainon takia. Parpon (2007, 20) mukaan fyysinen kyvykyys ja terveys vaikuttavat henkilön todennäköisyyteen työllistyä. Härkäpään ym. tutkimuksessa (2013, 137-139) nousi esiin, että se miten henkilö kokee oman työkykynsä ja pystyvyytensä on suuri merkitys töiden saamiseen.

Erään haastatellun mielestä suhteet ja kontaktit elinkeinoelämäänsä edes auttoivat työllistymistä. Hänellä ei suhteita ollut, joten se hankaloitti hänen mielestään työ-

paikan löytämistä. Parpon (2007, 17) mukaan töiden saamisen kannalta sosiaalisilla suhteilla on paljon merkitystä. Haastatteluissa nousi esiin, että työnantajat katsoivat mahdollisesti negatiivisesti sitä, että haastateltavien koulutusajasta tai viimeisestä alan työkokemuksesta oli paljon aikaa. Yksi esille noussut syy, joka vaikutti haastateltujen mielestä negatiivisesti heidän työllistymiseensä, oli heidän työnhakuun liittyvä aktiivisuutensa. Yksi haastatelluista kertoi, että on ihan tyytyväinen elämäänsä nytkin eikä niin kovasti edes etsi töitä. Toinen henkilö kertoi, että hänen aktiivisuudessaan on ollut puutteita. Myös Härkäpään ym. tutkimuksessa (2013, 137-139) kerrotaan, että yksilön motivaatiotekijöillä on iso merkitys heidän työllistymisensä kannalta.

Yksilön luonteen merkitys tuli esiin yhdessä haastatteluissa, kun eräs haastatelluista kertoi, että hän on joskus liian harkitseva ja varovainen töihin menoon liittyvässä prosessissa. Lisäksi hän koki, ettei välttämättä uskalla hakea avointa työpaikkaa, mikäli ei ole täydellisen pätevä kyseiseen tehtävään. Eräs haastateltava mainitsi, että hänen työkokemuksensa ja koulutuksensa on pitkälti aloilta, joissa on suuri kausivaihtelu töiden tarjolla olon suhteen. Tämä hankaloitti osaltaan työsaantia tiettyinä vuoden aikoina. Toivosen (2010, 14) mukaan kausityöttömyys on yksi työttömyyden lajeista. Kausityöttömyys aiheutuu, kun joillakin aloilla kysyntä vaihtelee eri vuodenaikoina. Esimerkiksi rakennusosalalla kysyntä on korkeimmillaan kesällä. Haastatteluissa nousi esiin, että haastatellut eivät useinkaan olleet valmiita muuttamaan toiselle paikkakunnalle töiden perässä, joiden saamiseen heillä olisi hyvät mahdollisuudet.

Työn saantia hankaloittavista yhteiskunnallisista syistä eräs haastateltu henkilö toi esiin eduskunnan asettaman nuorisotakuun, joka hänen mielestään voi vaikeuttaa iäkkäämpien työnhakijoiden mahdollisuuksia entisestään. Haastatellut toivat esiin myös asuinalueensa huonon työllisyystilanteen. Kukaan haastatelluista ei asunut Seinäjoella vaan kaikki muille maakunnan paikkakunnilla. Heidän asuinalueellaan ei ollut töitä, joihin haastateltavilla oli ammattitaitoa ja koulutusta tai sitten he eivät olleet kiinnostuneita hakemaan tai vastaanottamaan töitä, joita alueella oli tarjolla. Parpon (2007, 67-68) mukaan asuinkunta voi olla työttömyyden syy. Härkäpään ym. (2013, 135-137) tutkimus kertoi, että koulutuksen puute hankaloittaa merkittävästi yksilöiden työllistymistä. Haastatellut toivat esiin vallitsevan taloudellisen ma-

talasuhdanteen vaikutuksen heidän työllistymiseensä. Matalasuhdanne oli esimerkiksi vaikuttanut negatiivisesti yritysten tilauskantoihin ja mahdolliset työnantajat olivat jo ennestään lomauttaneet omaa henkilökuntaansa. Näin ollen uusia työntekijöitä ei voinutkaan tällä hetkellä palkata. Parpon (2007, 13) mukaan makrotaloudelliset työttömyyden syyt ovat usein suhteessa yleiseen taloudelliseen kehitykseen. Eräs haastateltava mainitsi, että Euroopan nousevien talouksien halvemmat työntekijät veivät hänen alansa töitä. Parpo (2007, 15) kertoo, että kansainvälinen kilpailu on kiristynyt ja töistä kilpaillaan ylikansallisesti.

Yksilösyyt

- korkea ikä
- eivät halua vastaanottaa mitä tahansa töitä
- fyysiset rajoitteet ja vammat
- suhteiden ja kontaktien puute työelämään
- koulutuksesta ja viimeisestä työkokemuksesta on kulunut paljon aikaa
- aktiivisuuden puute työnhaussa
- itseluottamuksen puute

Yhteiskunnalliset syyt

- nuorisotakuu saa työnantajat suosimaan nuorempia hakijoita
- asuinalueen huono työllisyystilanne
- meneillään oleva taloudellinen matalasuhdanne
- suomalaisen työn korkea hinta
- haastateltujen henkilöiden ammattialojen huono työllisyystilanne

Kuvio 3. Haasteltujen henkilöiden työllistymiseen liittyvät haasteet.

Haastatellut olivat opiskelleet aikuisiällä lyhyitä koulutusjaksoja ja lyhyitä tutkintoja. Uuteen koulutukseen hakeutuminen oli heidän kohdallaan kuitenkin haastavaa. Opiskelu oli heille usein joko taloudellisesti mahdotonta tai koulutuspaikka sijaitsi toisella paikkakunnalla, eikä paikkakunnan vaihtaminen kiinnostanut. Yksi haastatelluista oli kuitenkin todella kiinnostunut oppisopimuskoulutuksesta, mutta hän sanoi, ettei normaalimuotoinen opiskelu ole häntä varten.

Työharjoittelusta haastateltavilla oli pääsääntöisesti positiivisia ajatuksia. Monet pitivät sitä hyvänä tapana saada niin sanotusti jalkaansa oven väliin yrityksiin. Osa haastateltavista oli jo ollutkin työharjoittelussa yrityksissä ja osa aikoi pohtia kyseistä ratkaisua yhtenä mahdollisuutena tulevaisuudessa. Ainoa asia mikä haastattelujen myötä nousi esille liittyen muihin ratkaisuihin kuin työ, koulutus- tai harjoitteluratkaisuun oli fyysisen kuntoutuksen tarve. Tässä asiassa Avaus -hanke voisi lähinnä kannustaa asiakkaita pitämään ensinnäkin itse fysiikastaan huolta sekä hakeutumaan fysioterapiaan tiettyjen vaivojen hoitoa varten, jotta työkykyä saadaan parannettua.

9 POHDINTA

Löysin opinnäytetyöni aiheen keväällä 2014 Avaus -hankkeessa tekemäni työharjoittelun kautta. Kysyin projektipäällikkö Timo Rintalalta, että olisiko hänellä jotakin aihetta mielessä, josta hän haluaisi saada tutkittua tietoa. Niinpä Timon ehdotuksesta aiheekseni valikoitui tämä Avaus -hankkeen kehittämisen tutkiminen ja pitkäaikaisten asiakkaiden työllistymisesteiden ja -haasteiden kartoitus. Aihe tuntui heti kiinnostavalta ja oli eduksi, että olin tehnyt työharjoittelun kyseisessä hankkeessa, joten tunsin valmiiksi hankkeen toimintatapoja ja asiakaskuntaa.

Aloitin opinnäytetyöni tekemisen teoreettisen viitekehyksen rakentamisesta. Hain runsaasti tietoa aiheesta ja samalla opin paljon itse tiedonhakemisesta niin tietokantojen kuin internetin kautta. Teoriatietoa löytyi aiheesta hyvin ja sain luotua alustavan viitekehyksen, jonka esittelin syksyllä 2014. Tämän jälkeen aloimme Avaus -hankkeen projektipäällikön kanssa etsiä haastateltavia henkilöitä tutkimusosiotani varten. Kuusi haastateltavaa löytyi kohtuullisen helposti ja itse haastattelut sujuivat suunnitelmien mukaan ja rauhallisissa merkeissä. Onnistumista auttoi ennen kaikkea hyvä valmistautuminen. Haastattelujen litterointi oli oma työn sarkansa, mutta sen huolellinen suorittaminen helpotti tutkimustulosten rakennusvaihetta. Itse tutkimustulokset herättivät minussa hiukan ristiriitaisia tunteita. Toisaalta olin tyytyväinen, että sain vastauksia tutkimuskysymyksiini ja haastattelut sujuivat hyvin, mutta toisaalta en löytänyt tutkimukseni avulla mitään todella mielenkiintoista ja ennalta arvaamatonta. Tulokset antoivat kuitenkin tärkeää tietoa Avaus -hankkeelle heidän pitkäaikaisista asiakkaistaan sekä siitä, mitä asiakkaat ajattelivat hankkeen toimintatavoista ja sen kehittämisestä.

Opinnäytetyöni tutkimustulokset ja johtopäätökset antavat tärkeää tietoa työttömien parissa työskenteleville sekä ylipäänsä työllistämisasioiden parissa työskenteleville henkilöille. Lisäksi se kertoo jotain yhteiskuntamme ja työmarkkinoidemme nykytilasta kuuden työttömän henkilön näkökulmasta. Työni auttaa ymmärtämään, miksi joillakin yksilöillä on vaikeaa saada töitä, hankkia koulutusta tai työharjoittelupaikkaa. Työni kertoo monia mielipiteitä työllistämishankkeesta asiakkaiden näkökulmasta. Se antaa kehittämisehdotuksia ja kertoo millaisia asioita asiakkaat arvostavat työhönvalmennuksessa ja mitkä asiat ovat tärkeitä sosiaalityössä.

yleensä ja miksei ihan arkisessa ihmisten kohtaamisessakin. Opinnäytetyöni tekeminen auttoi minua itseänikin ymmärtämään paremmin työn saamisen haasteita sekä mitä asioita työllistämiprojektin asiakkaat arvostavat projektin toimintata-voissa ja henkilökunnassa. Työni kertoo myös millaisia asioita asiakkaat kaipaavat lisää ja mitä tulisi tehdä heidän näkökulmastaan toisella tavalla. Haastateltujen kaikki kehittämis ehdotukset ovat ainakin jossain määrin toteutettavissa ja niihin hanke varmasti kiinnittää jatkossa huomiota. Itselleni tuli mieleen, että jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia, miksi yrityksillä on välillä vaikea löytää mieluisaa työn-tekijää palkkalistoilleen. Minua kiinnostaisi, miksi esimerkiksi Etelä-Pohjanmaan yritykset eivät ole pystyneet työllistämään, esimerkiksi tekemässäni tutkimuksessa haastateltuja henkilöitä. Onko esimerkiksi korkea ikä oikeasti este ja kuinka paljon hieman ylipainoisen henkilön jaksaminen mietityttää työnantajaa. Entä pystyisikö työnantaja jotenkin vaikkapa antamaan pitkään töistä pois olleelle henkilölle hel-pommin mahdollisuuden näyttää kykynsä, vaikkapa pitkän koeajan turvin.

Opinnäytetyön tekeminen opetti minulle asioita eri osa-alueilta liittyen koulutusoh-jelmamme osaamistavoitteisiin eli kompetensseihin. Seinäjoen ammattikorkeakou-lun (2015) opetussuunnitelman kompetenssien mukaan, sosionomin tulee osata hankkia, käsitellä sekä arvioida informaatiota kriittisesti. Sosionomin tulee pystyä kantaman vastuuta ryhmän oppimisesta sekä opitun jakamisesta. Mielestäni opin-näytetyöni tekeminen kehitti juuri tiedonhankinta, -käsittely ja -arviointi taitojani sekä teoria, että tutkimusosiota tehdessäni. Tutkimustulosten ja johtopäätösten esittely toimeksiantajalleni kehitti kykyäni kantamaan vastuuta työn opettamien asioiden jakamisesta. Seinäjoen ammattikorkeakoulun (2015) mukaan sosionomin tulee kyetä ottaa vastuu toiminnastaan ja sen seurauksista sekä osata toimia alan ammattieettisten periaatteiden mukaan. Mielestäni opinnäytetyöni tekemiseen liit-tyi vastuuta. Asioita piti esimerkiksi tehdä määräaikoihin mennessä ajatellen sekä toimeksiantajaani, että kouluani. Tutkimusosioni piti suorittaa ammattieettisten pe-riaatteiden mukaan tutkijan vastuu tuntien.

Seinäjoen ammattikorkeakoulu (2015) kertoo, että sosionomin tulee osata toimia työelämän vuorovaikutus- ja viestintätilanteissa sekä osata hyödyntää viestintä- ja tietotekniikkaa oman alansa töissä. Mielestäni opinnäytetyöni tekeminen opetti minulle lisää vuorovaikutus- ja viestintätaitoja. Olinhan yhteyksissä projektipäällik-

köön, neuvotellen monista asioista hänen kanssaan sekä tutkimushaastattelujen tekeminen opetti keskustelu-, haastattelu- ja vuorovaikutustaitoja. Viestintä- ja tietotekniset asiat olivat läsnä myös koko työprosessin ajan. Seinäjoen ammattikorkeakoulun (2015) mukaan sosionomin kompetensseihin kuuluu projektityöskenteelyn hallinta sekä luovat ongelmaratkaisu taidot. Tein opinnäytetyöni Avaus -projektille, joten opin samalla mielestäni projektityöstä. Työprosessini oli täynnä ongelmien ja haasteiden luovaa ratkomista, joten se puoli kehittyi mielestäni.

Seinäjoen ammattikorkeakoulu (2015) kertoo, että sosionomin tulee pyrkiä huono-osaisuuden ehkäisemiseen yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan näkökulmasta. Sosionomin tulee osata kuvata ja arvioida asiakasprosessin eri vaiheita sekä kehittää sen pohjalta työtään. Mielestäni opinnäytetyöni myötä pyrin osaltani ehkäisemään huono-osaisuutta. Työni avulla pyrittiin siihen, että hanke pystyisi auttamaan ihmisiä vielä paremmin ja näin ollen yksilöt, yhteisöt ja yhteiskunta voisivat paremmin. Opin mielestäni kuvaamaan ja arvioimaan asiakasprosessia paremmin, koska tutustuin tarkasti hankkeen asiakasprosessiin ja esitin työni myötä kehittämisehdotuksia prosessia koskien. Seinäjoen ammattikorkeakoulu (2015) sanoo, että sosionomin kompetensseihin kuuluu palvelujärjestelmä-, osallistava yhteiskunta- ja tutkimuksellinen kehittämisosaaminen. Mielestäni opinnäytetyön tekeminen opetti minulle asioita työllisyysasioihin liittyvästä palvelujärjestelmästä. Opinnäytetyöni pyrki osallistamaan yksilöitä paremmin yhteiskuntaan ja yhteisöihin työnteon kautta. Lisäksi tutkimuksellinen kehittämisosaamiseni parani, sillä olihan koko opinnäytetyö juuri asioiden tutkimista sekä pyrkimystä kehittämään kyseistä palvelua vielä entistä paremmaksi. Opinnäytetyön tekeminen sosionomiopintojeni kalkkiviivoilla siis nivoi ja kertasi hyvin yhteen monia sosionomiopintojen osaamistavoitteita, jotka saavutin mielestäni hyvin ja joita pääsen nyt hyödyntämään astuessani työelämään.

LÄHTEET

- Aalto, A-M. 26.1.2011. Suositus psyykkisen toimintakyvyn mittaamiseksi väestötutkimuksessa. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus THL. [2.4.2015]. Saatavana: http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/media/files/suositus/2011/01/26/S007_suositus_psyykkinen_vt_110126.pdf
- Avaus -hankeen esite. 2014. Avaus -hanke: Avaa uusia polkuja työelämään. Seinäjoki: Avaus -hanke.
- Beissinger, T. & Möller, J. 2000. Unemployment: Theoretical explanations. Teoksessa: Toimittanut Helmut Wagner Globalization and Unemployment. Berlin: Springer, 89-133.
- Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys. 23.1.2014. Avaus -projekti. [Verkkosivu]. Seinäjoki: Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys. [Viitattu 10.10.2014]. Saatavana: <http://www.epsospsyk.fi/avaus.html>
- Eurostat. 14.12.2014. Työttömyysaste – kausipuhdistettu. [Verkkolähde]. Eurostat. [11.2.2015]. Saatavana: https://www.google.fi/publicdata/explore?ds=z8o7pt6rd5uqa6_&met_y=unemployment_rate&idim=country:fi:se:no&hl=fi&dl=fi
- Hallitusohjelma. 24.6.2014. Hallitusohjelma. [Verkkojulkaisu]. Valtioneuvosto. [25.2.2015]. Saatavana: <http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/145135/Stubbin+hallituksen+ohjelma/afd39bc-307c-4cde-8b4c-b97724cf24ef>
- Harkman, A. & Jansson, F. 1995. Vad bestämmer sökaktiviteten?: Arbetsmarknad & Arbetsliv.
- Heimonen, S. 2009 a). Toimintakyky. Teoksessa: P. Pohjolainen & S. Heimonen (toim.) Toimintakyvyn laaja-alainen arviointi ja tukeminen. Helsinki: Ikäinstituutti. Oraita 2009:1, 9.
- Heimonen, S. 2009 b). Psyykkinen toimintakyky. Teoksessa: P. Pohjolainen & S. Heimonen (toim.) Toimintakyvyn laaja-alainen arviointi ja tukeminen. Helsinki: Ikäinstituutti. Oraita 2009:1, 55-56.
- Heinonen, E., Hämäläinen, K., Räisänen, H., Sihto, M. & Tuomala, J. 2004. Mitä on työvoimapolitiikka. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. [Viitattu 10.8.2014]. Saatavana: http://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/j38.pdf

- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Härkäpää, K., Harkko, J. & Lehtikainen, T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128.
- ILO. 2015. Unemployment. [Verkkosivu]. Geneve: International Labour Organisation. [Viitattu 28.4.2015]. Saatavana: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html>
- Jahoda, M. 1982. Employment and unemployment: A social-psychological analysis. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Jordan, B., James, S., Kay, H. & Redley, M. 1992. Trapped in poverty?: Labour-market decisions in low-income households. London: Routledge.
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2009. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Helsinki: WsoyPro Oy.
- Koistinen, P. 2014. Työ, työvoima ja politiikka. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Lampinen, P. 2006. Moninainen ohjaus: Ohjaajien näkemyksiä ja kokemuksia ohjauksesta ja tasa-arvosta sosiaalisen työllistymisen toimialalla. Helsinki: Vates-säätiö.
- Lassheikki, P. 24.9.2012. Nuorisotyöntekijä huomaa työttömyyden vaikutukset. [Verkkolähde]. Yle uutiset. [23.2.2015]. Saatavana: http://yle.fi/uutiset/nuorisotyontekija_huomaa_tyottomyyden_vaikutukset/6304926
- Linnakangas, R. 1997. Työpaikan menetys. Tutkimus työsuhteen jatkumisen ja loppumisen sosiaalisista ehdoista. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Väitöskirja.
- Mannila, S. 1993. Työhistoria ja syrjäytyminen: Vaikeasti työllistyvien terveysongelmaisten elämäntilusta. Helsinki: Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus nro. 58.
- Mannila, S. & Martikainen, P. 2005. 18.7.2005. Työttömyys: suomalaisten terveys. [Verkkojulkaisu]. Kustannus Oy Duodecim. [23.2.2015]. Saatavana: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00011

- Mesiäinen, P. 2004. Itseen liittyvien voimavarojen ja ikääntymisen rooli työttömyyden ja subjektiivisen terveyden välisessä yhteydessä. [Verkkajulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. [Viitattu 25.6.2014]. Pro gradu -tutkielma. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/10784/G0000739.pdf?sequence=1>
- Morris, L. 1994. Dangerous classes: The underclass and social citizenship. London: Routledge.
- Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Nieminen, L. 2.2.2015. Raportti: Yli 56- vuotiaalla ei juurikaan enää mahdollisuuksia työllistyä. [Verkkajulkaisu]. Helsingin sanomat. [Viitattu 24.2.2015]. Saatavana: <http://www.hs.fi/tyoelama/a1422758022945>
- Nordenmark, M. 1999. Employment commitment and psychological well-being among unemployment men and women. Acta Sociologica 42:2.
- Nuorisotakuu. 6.2.2015. Tietoa takuusta. [Verkkajulkaisu]. Työ- ja elinkeinoministeriö. [25.2.2015]. Saatavana: http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/tietoa_takuusta
- OECD. 2013. Long-term unemployment. [Verkkosivu]. Pariisi: Organisation for Economic Cooperation and Development. [28.4.2015]. Saatavana: <http://www.oecd-ilibrary.org/sites/factbook-2013-en/07/02/02/index.html?itemId=/content/chapter/factbook-2013-58-en>
- Ollikainen, A-M. 2007. Työhönvalmennuksen haasteet ja mahdollisuudet: Yksi työllistynyt vastaa kahtakymmentä keinua. Helsinki: Vates-säätiö.
- Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. 2000. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Juva: PS-kustannus.
- Opetushallitus. 29.8.2014. Mitä on fyysinen toimintakyky. [Verkkosivu]. Opetushallitus. [Viitattu 23.3.2015]. Saatavana: http://www.edu.fi/move/mika_on_move/mita_on_fyysinen_toimintakyky
- Parpo, A. 2007. Työllistymisen esteet. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Turenki: Kiipulasäätiö.
- Pohjola, M., Pekkarinen, J. & Sutela, P. 2006. Taloustiede. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

- Pohjolainen, P. 2009. Fyysinen toimintakyky. Teoksessa: P. Pohjolainen & S. Heimonen (toim.) Toimintakyvyn laaja-alainen arviointi ja tukeminen. Helsinki: Ikäinstituutti. Oraita 2009:1, 48-49.
- Pojjula, S. & Ahonen, R. 2007. Irtisanotut: menestys, muutos ja selviytyminen. Helsinki: Kirjapaja.
- Puolanne, M. & Sariola, L. 2000. Laatu tuetussa työllistämisessä. Palvelustandardi. Vates-säätiö.
- Pättiniemi, P. 2006. Social Enterprises as Labour Market Measure. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Ratkes -yhdistys. 2015. Ratkaisukeskeisyys pähkinäkuoressa. [Verkkosivu]. Ratkes -yhdistys. [Viitattu 5.3.2015]. Saatavana: <http://www.ratkes.fi/tietoa-ratkaisukeskeisyydesta/artikkeleita/ratkaisukeskeisyys-paehkinaenkuoressa/>
- Rifkin, J. 1997. Työn loppu. Suomentanut Ritva Liljamo (alkuperäinen 1995). Helsinki: WSOY.
- Rissanen, L. 1999. Vanhenevien ihmisten kotona selviytyminen. Yli 65 -vuotiaiden terveys, toimintakyky ja sosiaali- ja terveystalvelujen koettu tarve. Oulu: Oulun yliopisto. Väitöskirja.
- Ruoppila, I. 2002. Psyykkisen toimintakyvyn tukeminen. Teoksessa: Heikkinen, E. & Marin, M. (toim.) Vanhuuden voimavarat. Helsinki: Tammi, 119-150.
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu. 28.3.2015. Opetussuunnitelman kompetenssit. [Verkkajulkaisu]. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. [Viitattu 28.3.2015]. Saatavana: <http://opsweb.seamk.fi/?code=SOSALA-2012>
- Seppänen, M., Simonen, M. & Valve, R. 2009. Ikääntyneiden sosiaalisen toimintakyvyn arviointi: kuvaus kehittämisprosessista ja arviointimallista. [Verkkajulkaisu]. Lahti: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. [Viitattu 3.4.2015]. Saatavana: http://www.palmenia.helsinki.fi/ikihyva/Sosiaalinen_toimintakyky_raportti_031109.pdf
- Simonen, M. 2009. Sosiaalinen toimintakyky. Teoksessa: P. Pohjolainen & S. Heimonen (toim.) Toimintakyvyn laaja-alainen arviointi ja tukeminen. Helsinki: Ikäinstituutti. Oraita 2009:1, 64-65.
- Suomisanakirja. Ei päiväystä. Sivistyssanakirja deprivatio. [Verkkosivu]. Suomisanakirja. [Viitattu 25.7.2014]. Saatavana: <http://www.suomisanakirja.fi/deprivatio>

- Taloussanomat. 2014. Taloussanakirja: työttömyys. [Verkkosivu]. Taloussanomat. [Viitattu 18.2.2015]. Saatavana: <http://www.taloussanomat.fi/porssi/sanakirja/termi/ty%F6tt%F6myys/>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 23.10.2014 a). Toimintakyky. [Verkkosivu]. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 3.4.2015]. Saatavana: <https://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 16.9.2014 b). Psyykkinen toimintakyky. [Verkkosivu]. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 2.4.2015]. Saatavana: <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/palvelujen-jarjestamisprosessi/palvelutarpeen-selvittaminen/toimintakyvyn-arviointi>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 16.9.2014 c). Sosiaalinen toimintakyky. [Verkkosivu]. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 2.4.2015]. Saatavana: <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/palvelujen-jarjestamisprosessi/palvelutarpeen-selvittaminen/toimintakyvyn-arviointi>
- Tiittula, L. & Ruusuvuori, J. 2005 Tutkimushaastattelun lajit. Teoksessa: Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino. 11.
- Tilastokeskus. 2014 a). Työtön määritelmä 3. [Verkkosivu]. Tilastokeskus. [Viitattu 25.6.2014]. Saatavana: <http://www.stat.fi/meta/kas/tyoton.html>
- Tilastokeskus. 2014 b). Pitkäaikaistyötön. [Verkkosivu]. Tilastokeskus. [Viitattu 30.6.2014]. Saatavana: <http://www.stat.fi/meta/kas/pitkaaikaistyot.html>
- Tilastokeskus. 2015 c). Puolistrukturoitu haastattelu. [Verkkosivu]. Tilastokeskus. [Viitattu 28.4.2015]. Saatavana: <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/02/>
- Toivonen, L. 2010. Alueellisen työttömyyden pysyvyys Suomessa. Jyväskylän yliopisto: Taloustieteiden tiedekunta. Pro -gradu tutkielma.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. Taantuma ja työttömyys. [Verkkolähde]. Työ- ja elinkeinoministeriö. [23.2.2015]. Saatavana: https://www.tem.fi/files/27778/TEM_57_2010_netti.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 12.2.2013. Työttömät työnhakijat. [Verkkosivu]. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 25.6.2014]. Saatavana: https://www.tem.fi/tyo/tyonvalitystilasto/maaritelmat_taulukot_ja_kuviot/tyottomat_tyonhakijat
- Vaarna, L. 2014. Työhönvalmennus asiakkaan näkökulmasta. Leppävaara: Laurea ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö

Ylipaavalniemi, P. Sariola, L. Marniemi, J. & Pekkala, T. 2005. Sosiaalisen työllistymisen toimialan käsitteet. [Verkojulkaisu]. Vates-säätiö ja Valtakunnallinen Työpajayhdistys Ry. [Viitattu 13.10.2014]. Saatavana: <http://www.vates.fi/kirjat>

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Liite 2. Haastatelluille henkilöille esitetty sopimus vaitiolovelvollisuudestani

LIITE 1 Teemahaastattelurunko**HAASTATTELU AVAUS -HANKKEEN PITKÄAIKAISILLE ASIAKKAILLE**

perustiedot

-ikä

-työttömyyden kesto

-asiakkuuden pituus Avaus-hankkeessa

TEEMA 1: Asiakkaan taustatietoja

työ- ja koulutushistoria

-koulutustausta

-työhistoria

-katkot työhistoriassa

motivaatio

-motivaatio ja asenne menneinä vuosina

yleiset kokemukset työnhausta

-työnhaku Suomessa

-työllistämispalvelujen laatu

-miksi vaikeaa saada töitä

taidot

-yhteistyö erilaisten ihmisten kanssa

-työhakutaidot, missä vapaat työpaikat, CV, työhakemus ja -haastattelu

-ammatillinen osaaminen

hyvinvointi

-sosiaalinen

-fyysinen

-psyhykinen

TEEMA 2: Avaus -hanke

tiedot ja toiveet

-mistä löysit Avaus -hankkeen

-ennakko-oletukset ja ajatukset hankkeesta

-tiesitkö mitä halusit hankkeelta

motivaatio

- motivaatio koulutukseen, työharjoitteluun, töihin ja kuinka laaja-alaisesti
- motivaatio palkkatuettuun työhön, työllistymiseen sosiaalisen yrityksen kautta

TEEMA 3: Ensimmäinen tapaaminen Avaus -hankkeessa

ohjaus

- vastaanotto ja ensivaikutelma
- aito kiinnostus sinua ja asiaasi kohtaan
- asiakkaan kuunteleminen ja toiveiden huomiointi

prosessin eteneminen

- toimipisteen löytäminen
- alkuhaastattelun laatu ja perusteellisuus
- asiakkaan ymmärrys prosessin jatkoetenemisestä ja mielipide siitä

ohjaus

- saamasi ohjauksen ja tiedon määrä koskien eri mahdollisuuksia, pystyäksesi itsenäisesti pohtimaan työ-, harjoittelu-, koulutus- tai muuta ratkaisua

TEEMA 4: Toinen tapaaminen ja sen jälkeinen aika

motivaatio

- motivaatio lähdettäessä toiseen tapaamiseen

tiedot ja toiveet

- henkilökohtaisen ratkaisun ja toiveen selkeys asiakkaalle itselleen, mitä ryhdytään Avauksessa toteuttamaan

yleiset kokemukset

- ajatukset toisesta tapaamisesta ja sen kulusta

prosessin eteneminen

- etenemissuunnitelma, mielipide siitä
- suunnitelman kirjaukset

ohjaus

- suunnitelman asiakaslähtöisyys ja asiakkaan toiveiden huomiointi
- tietojen saannin ja ohjauksen määrä ennen asiakassuunnitelman tekoa

oikea-aikaisuus

-prosessin etenemistahti, asiakassuunnitelman teon oikea-aikaisuus

ohjaus

-tietojen ja ohjauksen saannin määrä, jotta pystyit suunnitelman teon jälkeen itsenäisesti ryhtyä toteuttamaan sovittuja asioita

motivaatio

-motivaatio ja innostus koskien suunnitelmassa olevia tavoitteita

-jos vähäinen motivaatio, miten Avaus olisi voinut auttaa

ohjaus

-olisitko toivonut, että jotain olisi tehty puolestasi

prosessin eteneminen

-miten prosessi jatkui, mitä sovitte

yleiset kokemukset

-ajatukset toisen tapaamisen jälkeen

prosessin eteneminen

-miten toimit itsenäisesti tämän jälkeen erityisesti koskien asiakassuunnitelmaan kirjattuja asioita

-miksi asiat eivät edenneet

ohjaus

-lisäavun ja -tuen tarve tässä vaiheessa

-mahdollinen tarve kolmannelle tapaamiselle

-mitä muuta apua, tukea tai tietoja olisit kaivannut tässä vaiheessa

yleiset kokemukset

-saamasi tuen ja palvelun määrä Avaukselta

-asiakkuuden laadukas loppuun saattaminen

-onko sinulle ilmoitettu hankkeen toimesta avoimista työpaikoista, millaisena näät toimintatavan

vuorovaikutus

-vuorovaikutussuhde työhönvalmentajan kanssa

-yhteisymmärrys

-olitko koko ajan tekemisissä saman työhönvalmentajan kanssa, mikäli et, kokemus henkilövaihdoksesta

TEEMA 5: AVAUS -HANKKEEN KEHITTÄMINEN JA ASIAKKAAN TÄMÄN HETKISET TOIVEET

kehittäminen

-yleisnäkemyksesi Avauksen toiminnasta

-mitä hyvää hanke tarjoaa työttömille

-mitä kehitettävää näet hankkeen toiminnassa

-mitä uutta Avaus on antanut sinulle työnhakuun, koulutukseen tai muihin asioihin liittyen

-mielipide työhönvalmentajan ohjaus- ja ammattitaidosta, kehitysehdotukset

-oletko ollut mukana muissa työllisyysprojekteissa, mitä opittavaa Avauksella on heiltä

tiedot ja toiveet

-miksi on niin vaikeaa päästä työmarkkinoille

-millaista tukea tai apuja kaipaisit työllistymiseen, koulutukseen tai muuhun ratkaisuun liittyen

yleiset kokemukset

-mielipide eri yhteiskunnan palveluista saamastasi yksilöllisen ohjauksen määrästä, entä Avauksen antaman yksilöllisen ohjauksen määrästä

-työhönvalmennuksen mahdolliset muut hyödyt kuin koulutukseen tai töihin ohjautuminen

muuta

-mitä muuta haluaisit sanoa tai onko vielä asioita mistä haluaisit antaa palautetta

LIITE 2 Haastatelluille henkilöille esitetty sopimus vaitiolovelvollisuudestani**SOPIMUS TUTKIMUSHAASTATTELUN TEKEMISESTÄ**

Sosionomi -opiskelija Arttu Raunio toteuttaa opinnäytetyönsä tutkimuksen laadullisena tutkimuksena. Tutkimus tehdään täysin anonymisti.

Opiskelija äänittää tekemänsä haastattelut tutkimuksen analyysivaihetta varten ja sitoutuu tutkimuksen valmistuttua hävittämään haastattelunauhat. Lopullinen tutkimus julkaistaan osana opiskelijan opinnäytetyötä internetissä ammattikorkeakoulujen yhteisessä tietokannassa haastateltavien täysi anonymiteetti säilyttäen.

Arttu Raunio

Haastateltava